

茨城県女性活躍推進に関する
企業実態調査報告書
【概要版】

茨城県 産業戦略部 労働政策課

令和6年12月

I. 調査概要

(1) 調査目的

女性がその能力を十分発揮し、活躍できる職場環境づくりの一層の推進を図るため、県内の企業を対象に、採用、育成登用、子育て支援等に関する女性の活躍推進のための取組状況等を調査する。

また、男女共同参画の視点から、就労環境における課題を明らかにし、事業者への働きかけや関係機関における施策の推進のための基礎資料とすることを目的とする。

(2) 調査項目

- ・女性活躍推進に対する意識
- ・女性活躍の推進状況
- ・働き方改革の取組状況

(3) 調査設計

項目	
調査対象	「事業所母集団データベース（総務省所管）」をもとに、県内における農林漁業を除く民間企業を、産業別・常用雇用者規模別の構成が県内全体の構成とほぼ同じになるよう抽出し、下記のとおり 3,000 社を調査対象とした。 ・常用雇用者 10～29 人の企業 約 1,150 社（無作為抽出） ・常用雇用者 30～99 人の企業 約 1,150 社（無作為抽出） ・常用雇用者 100 人以上の企業 約 700 社（全数）
調査方法	発送：郵送、回収：郵送および WEB
調査期間	2024 年 7 月 26 日（金）～9 月 13 日（金）
調査基準日	2024 年 4 月 1 日

(4) 回収結果

発送件数	有効回答件数	回答率
3,000 件	1,047 件	34.9%

(5) 調査機関

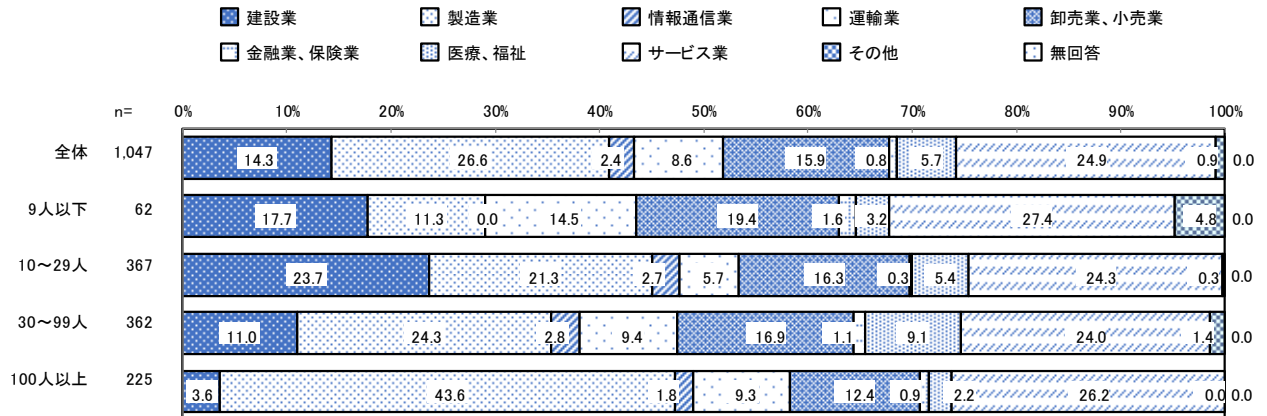
株式会社東京商工リサーチ 水戸支店 および 本社 市場調査部

(6) 報告書を読むにあたっての注意点

- 報告書本文中の比率はすべて百分率（%）で表し、小数点第2位を四捨五入している。そのため単一回答であっても構成比の合計が100%にならない場合がある。
- 複数回答の設問は、回答が2つ以上あり得るため、構成比の合計が100%を上回る場合がある。
- 図表中の「n」（Number of casesの略）とは設問に対する回答件数の総数を示しており、回答者の構成比（%）を算出するための基数である。
- サンプル数（n）が30 未満の属性項目については参考値とし、原則として記述を省略している。

Ⅱ．回答事業所の概要

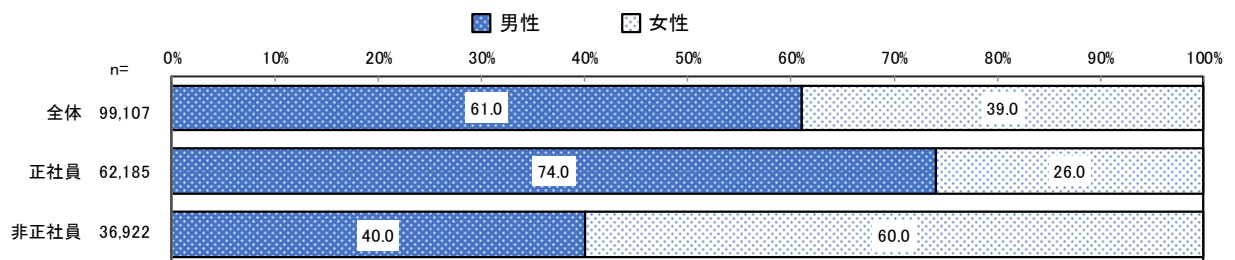
(1) 業種



※サービス業には「不動産業」、「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」「その他サービス業」、その他には「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」が含まれる。

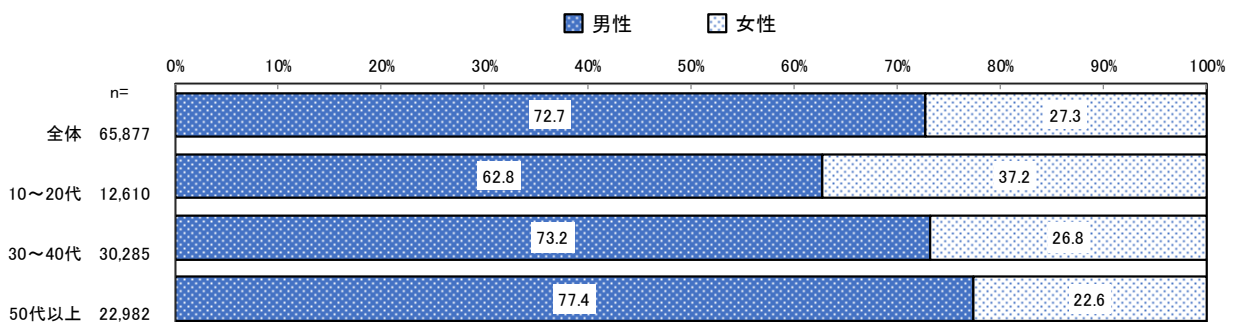
企業の業種区分は、全体では「製造業」と「サービス業」が2割半ばで高くなっている。規模別にみると常用労働者数が100人以上の企業では「製造業」が4割以上となっており、全体と比較して高くなっている。

(2) 役員を除く常用労働者数



役員を除く常用労働者数は、正社員では7割半ばと男性の割合が高く、非正社員では6割が女性となっている。

(3) 年齢別常用労働者の構成状況

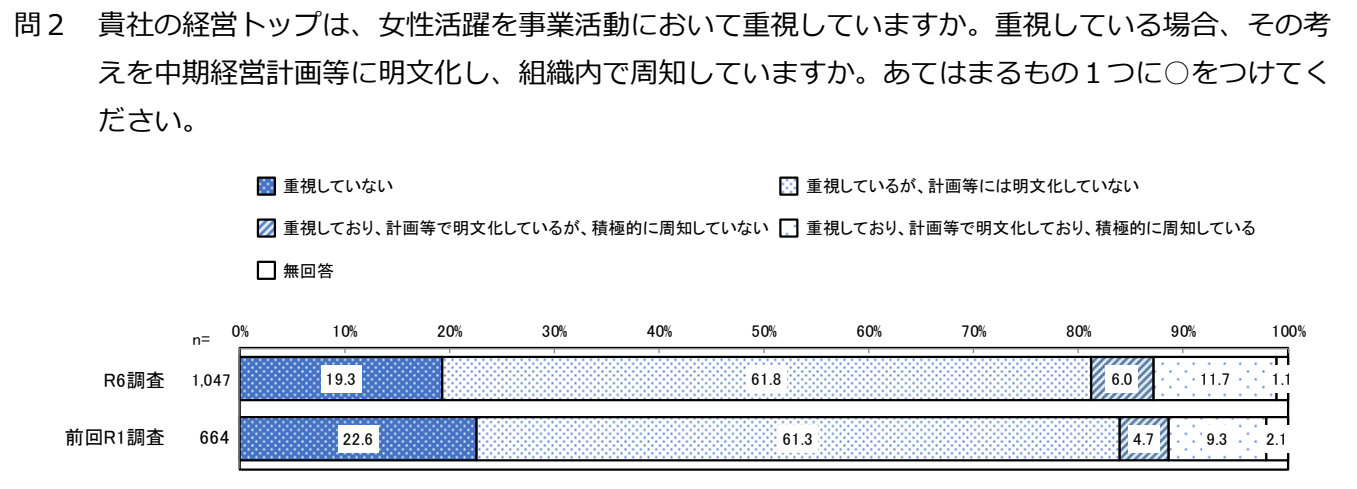


年齢別常用労働者の構成状況は、年齢が高くなるにつれて男性の構成比率が高くなっている。

Ⅲ. 調査結果

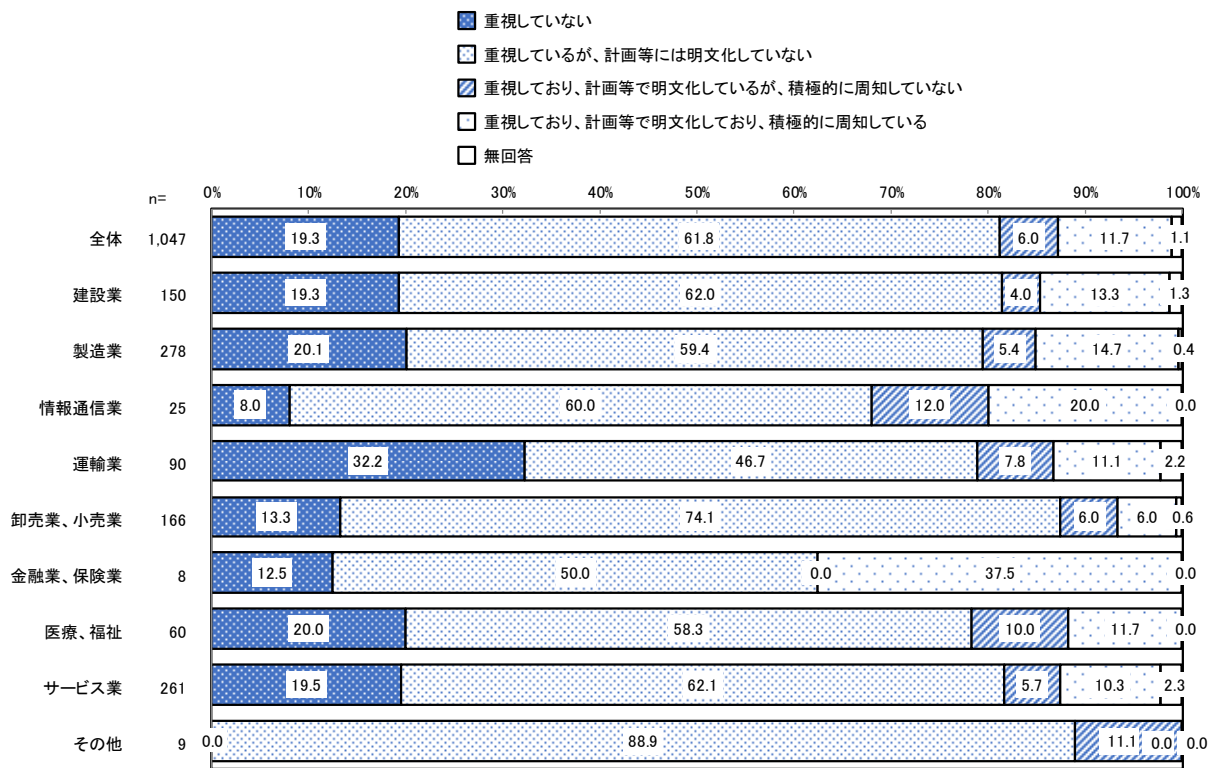
1. 女性の重視・採用状況

①事業活動における女性活躍の重視



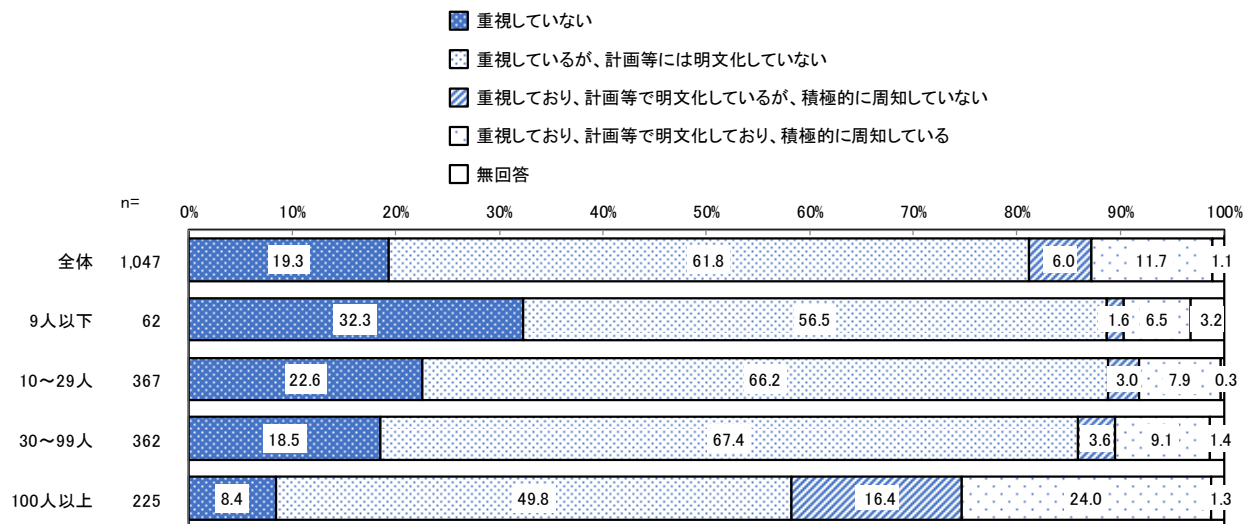
事業活動における女性活躍の重視については、「重視しているが、計画等には明文化していない」が61.8%で最も高く、次いで「重視していない」が19.3%、「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」が11.7%となった。

<業種別>



事業活動における女性活躍の重視を業種別にみると、すべての業種で「重視しているが、計画等には明文化していない」が最も高く、4割半ばから7割半ばとなっている。また、「重視していない」は運輸業（32.2%）が他の業種よりも10ポイント以上高い。

<従業員規模別>

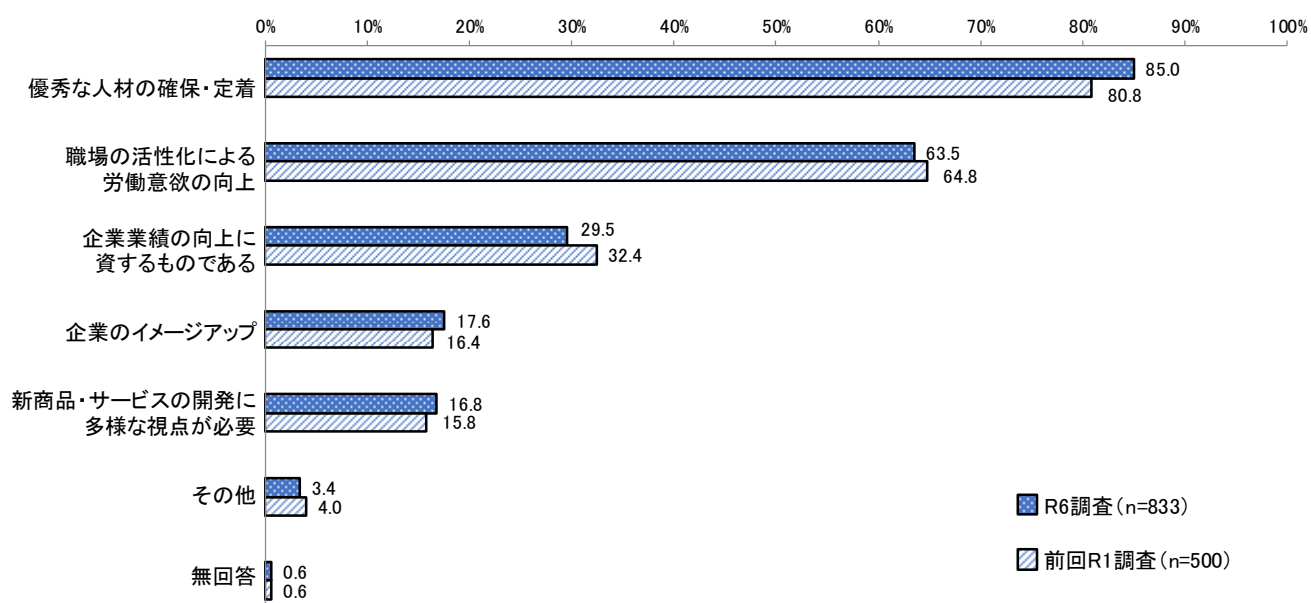


事業活動における女性活躍の重視を従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるにつれて「重視していない」の割合が増えていく傾向にある。また、「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」では、99人以下の企業はいずれも1割未満であるが、100人以上の企業では24.0%と高くなっている。

②女性活躍を重視する理由

問2で「2. 重視しているが、計画等には明文化していない」「3. 重視しており、計画等で明文化しているが、積極的に周知していない」「4. 重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」と回答された企業のみお答えください。

問3-1 女性活躍を重視する理由は何ですか。あてはまるものに3つまで○をつけてください。



女性活躍を重視する理由は、「優秀な人材の確保・定着」が85.0%で最も高く、次いで「職場の活性化による労働意欲の向上」が63.5%、「企業業績の向上に資するものである」が29.5%となった。

<業種別・従業員規模別>

(上段:件数、下段:%)

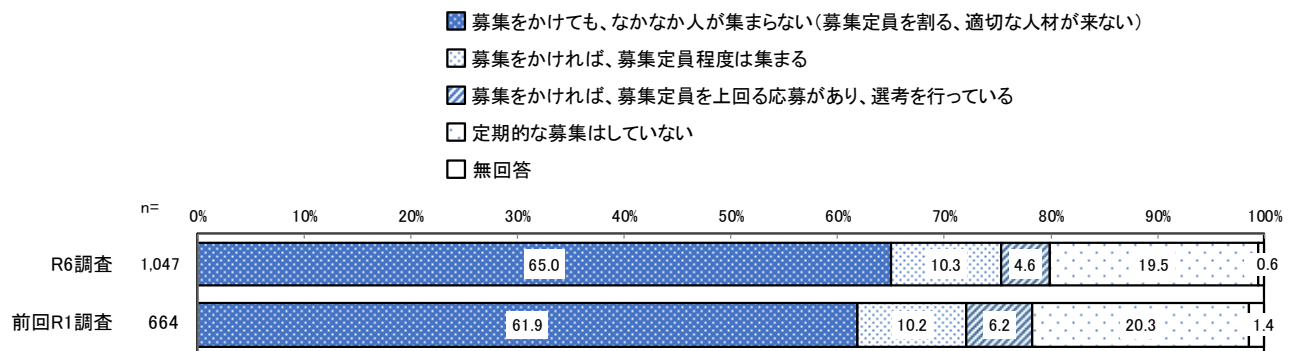
		調査数	優秀な人材 の確保・定 着	職場の活性 化による労 働意欲の向 上	新商品・ サービスの 開発に多様 な視点が必要	企業業績の 向上に資す るものである	企業のイ メージアップ	その他	無回答
全 体		833	708	529	140	246	147	28	5
		-	85.0	63.5	16.8	29.5	17.6	3.4	0.6
業 種	建設業	119	91	74	11	32	32	5	0
		-	76.5	62.2	9.2	26.9	26.9	4.2	0.0
	製造業	221	197	161	36	72	37	4	0
		-	89.1	72.9	16.3	32.6	16.7	1.8	0.0
	情報通信業	23	23	12	5	7	6	0	0
		-	100.0	52.2	21.7	30.4	26.1	0.0	0.0
	運輸業	59	50	37	6	21	19	2	1
		-	84.7	62.7	10.2	35.6	32.2	3.4	1.7
	卸売業、小売業	143	123	84	34	35	10	6	1
		-	86.0	58.7	23.8	24.5	7.0	4.2	0.7
業 種	金融業、保険業	7	6	4	2	5	0	0	0
		-	85.7	57.1	28.6	71.4	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	48	45	30	6	15	5	3	1
		-	93.8	62.5	12.5	31.3	10.4	6.3	2.1
	サービス業	204	166	121	40	54	38	8	2
		-	81.4	59.3	19.6	26.5	18.6	3.9	1.0
	その他	9	7	6	0	5	0	0	0
		-	77.8	66.7	0.0	55.6	0.0	0.0	0.0
規 模	9人以下	40	27	23	6	8	6	0	1
		-	67.5	57.5	15.0	20.0	15.0	0.0	2.5
	10～29 人	283	237	174	46	87	45	8	2
		-	83.7	61.5	16.3	30.7	15.9	2.8	0.7
	30～99 人	290	250	182	50	81	52	12	1
規 模		-	86.2	62.8	17.2	27.9	17.9	4.1	0.3
	100 人以上	203	182	141	36	66	42	6	0
		-	89.7	69.5	17.7	32.5	20.7	3.0	0.0

女性活躍を重視する理由を業種別にみると、すべての業種において「優秀な人材の確保・定着」が7割を超え最も高くなっている。また、運輸業では「企業のイメージアップ」が3割を超えており、全体に比べて高くなっている。

女性活躍を重視する理由を従業員規模別にみると、すべての従業員規模において「優秀な人材の確保・定着」が7割近くから9割弱と最も高く、次いで「職場の活性化による労働意欲の向上」が6割近くから7割弱となっている。

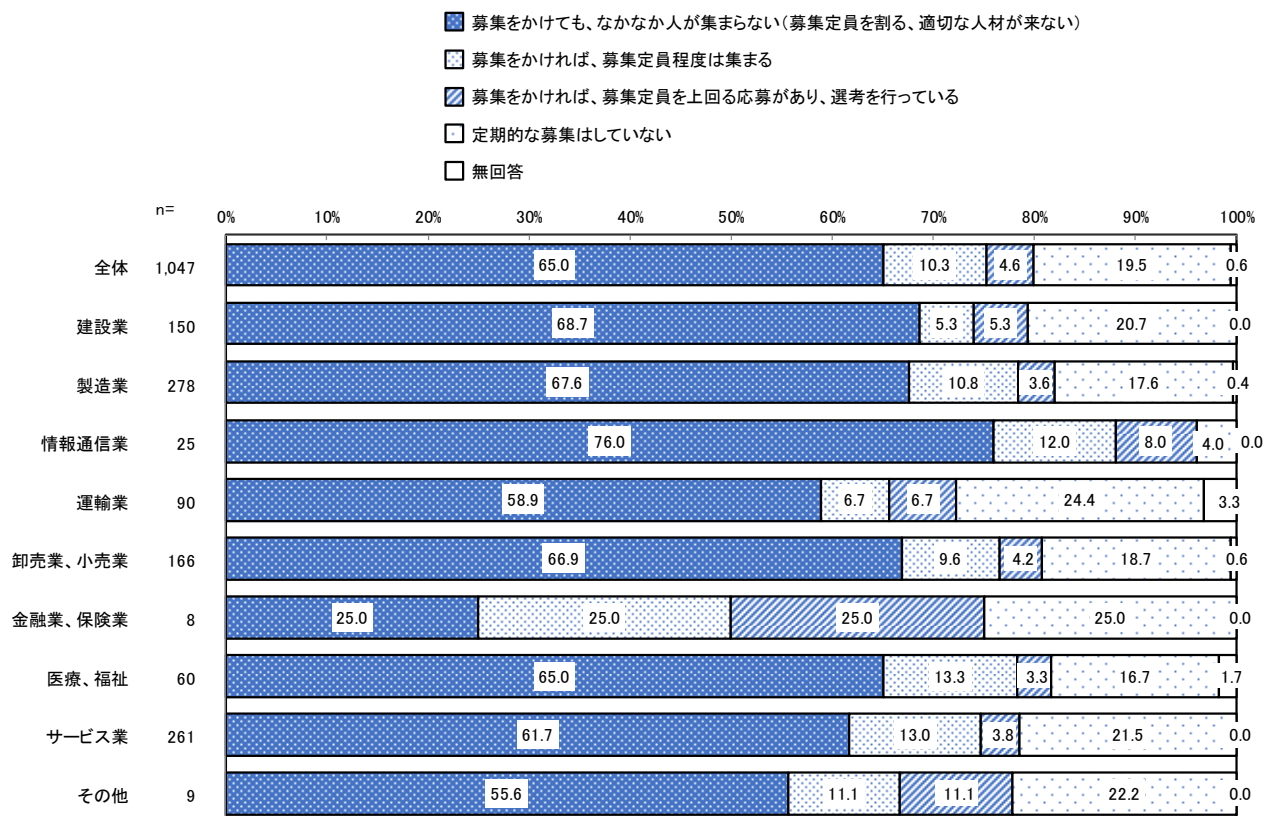
③採用状況について

問4 採用(男女問わず)の状況について、あてはまるもの1つに○をつけてください。



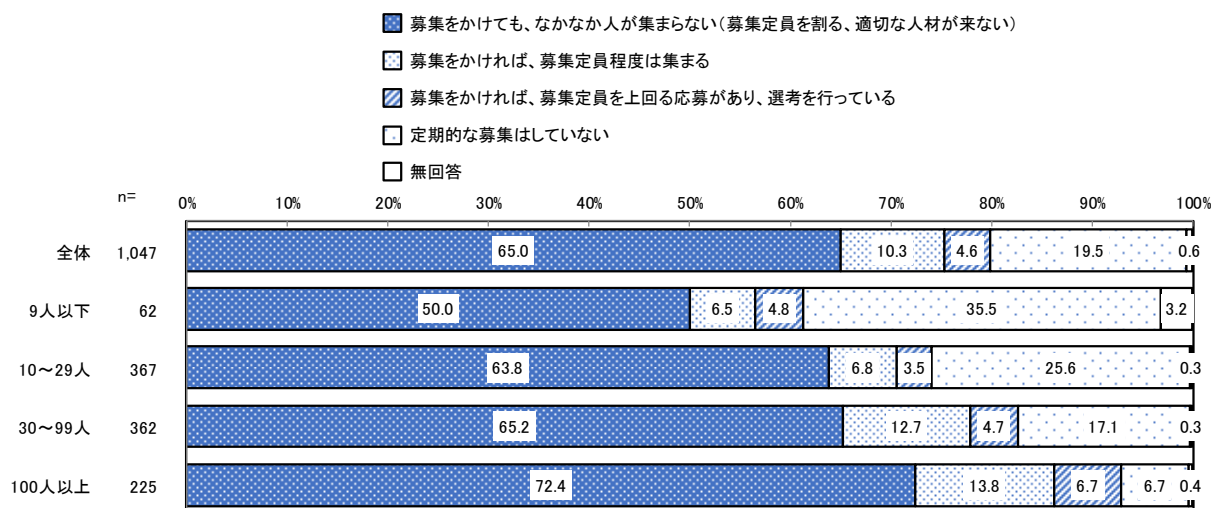
採用状況については、「募集をかけても、なかなか人が集まらない（募集定員を割る、適切な人材が来ない）」が65.0%で最も高く、次いで「定期的な募集はしていない」が19.5%、「募集をかければ、募集定員程度は集まる」が10.3%となった。

<業種別>



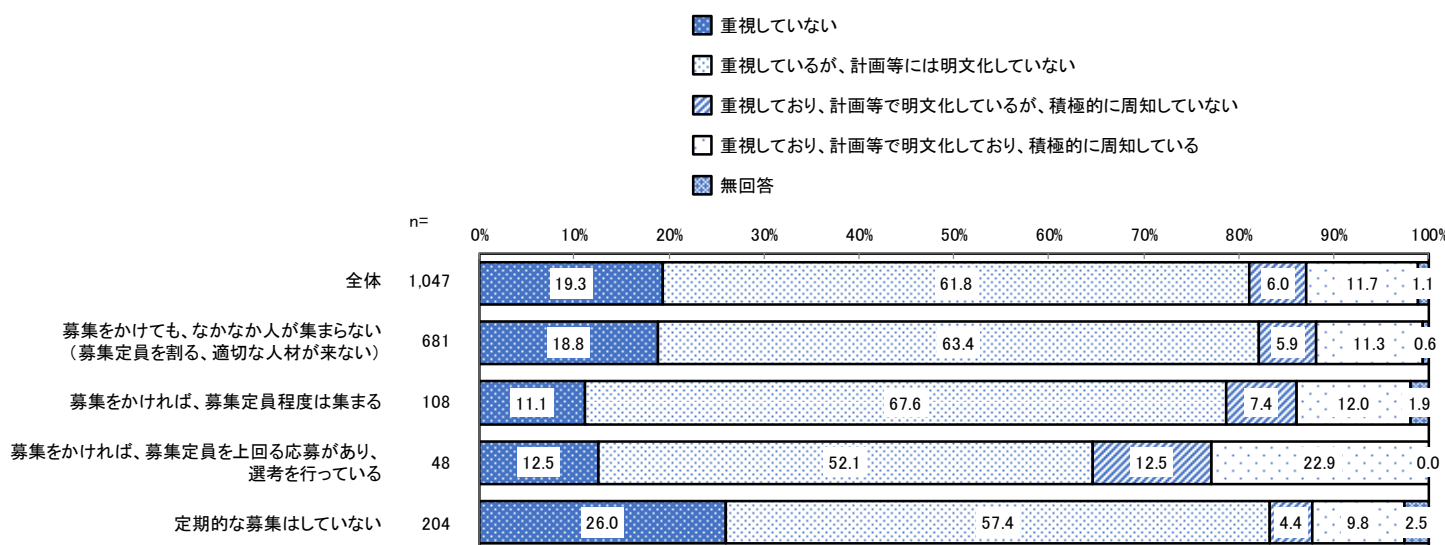
採用状況について業種別にみると、すべての業種において「募集をかけても、なかなか人が集まらない（募集定員を割る、適切な人材が来ない）」が6割弱から7割弱と最も高くなっている。一方で、「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」では、すべての業種において1割未満である。

<従業員規模別>



採用状況について従業員規模別にみると、すべての従業員規模において「募集をかけても、なかなか人が集まらない(募集定員を割る、適切な人材が来ない)」が5割から7割強と最も高くなっている。また、「定期的な募集はしていない」では、従業員規模が小さくなるにつれて割合が高くなっており、9人以下では3割を超えている。

④クロス集計 事業活動における女性活躍の重視×人材難の有無別

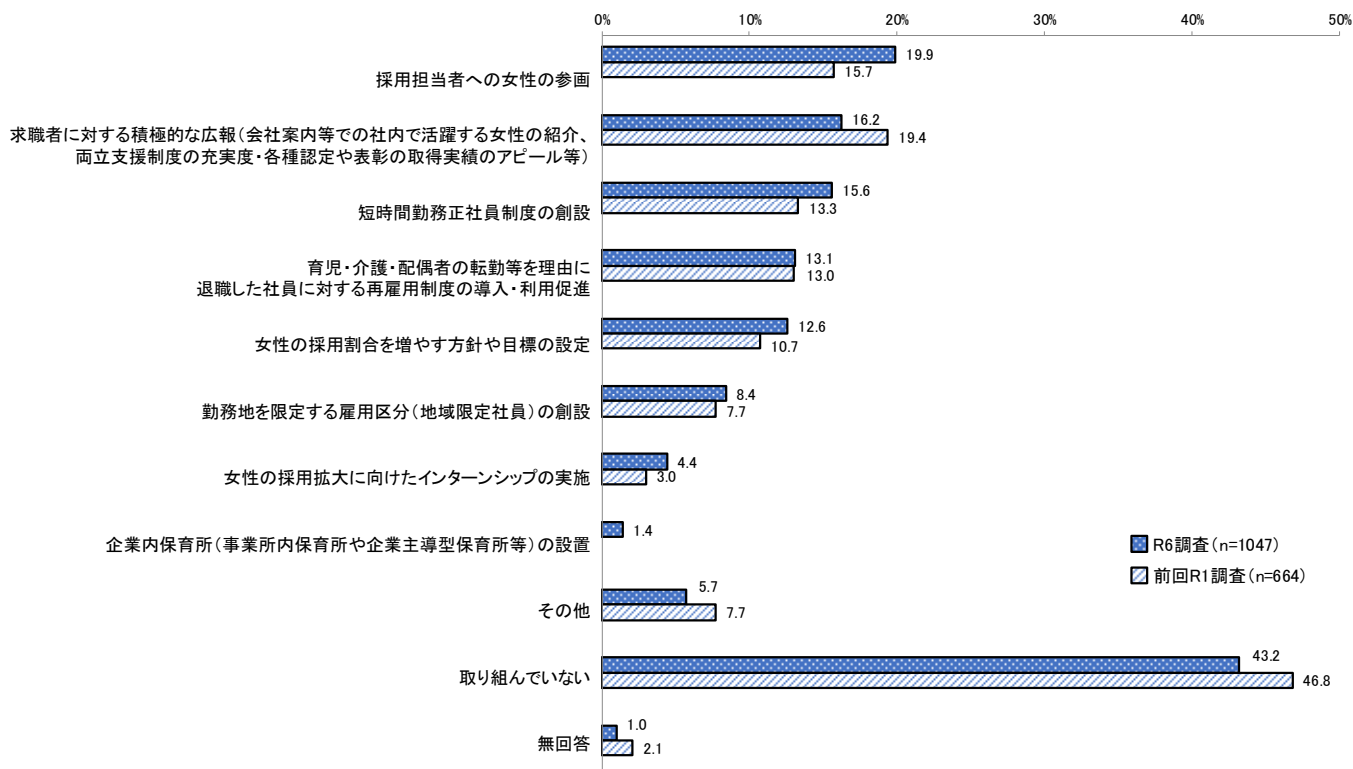


事業活動における女性活躍の重視を人材難の有無別にみると、「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」では「重視しており、計画等で明文化しており、積極的に周知している」が22.9%で、全体の11.7%と比較して高くなっている。

2. 取組

①女性の採用（正社員）を増やすための取組

問5 貴社で実施している女性の採用(正社員)を増やすための取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。



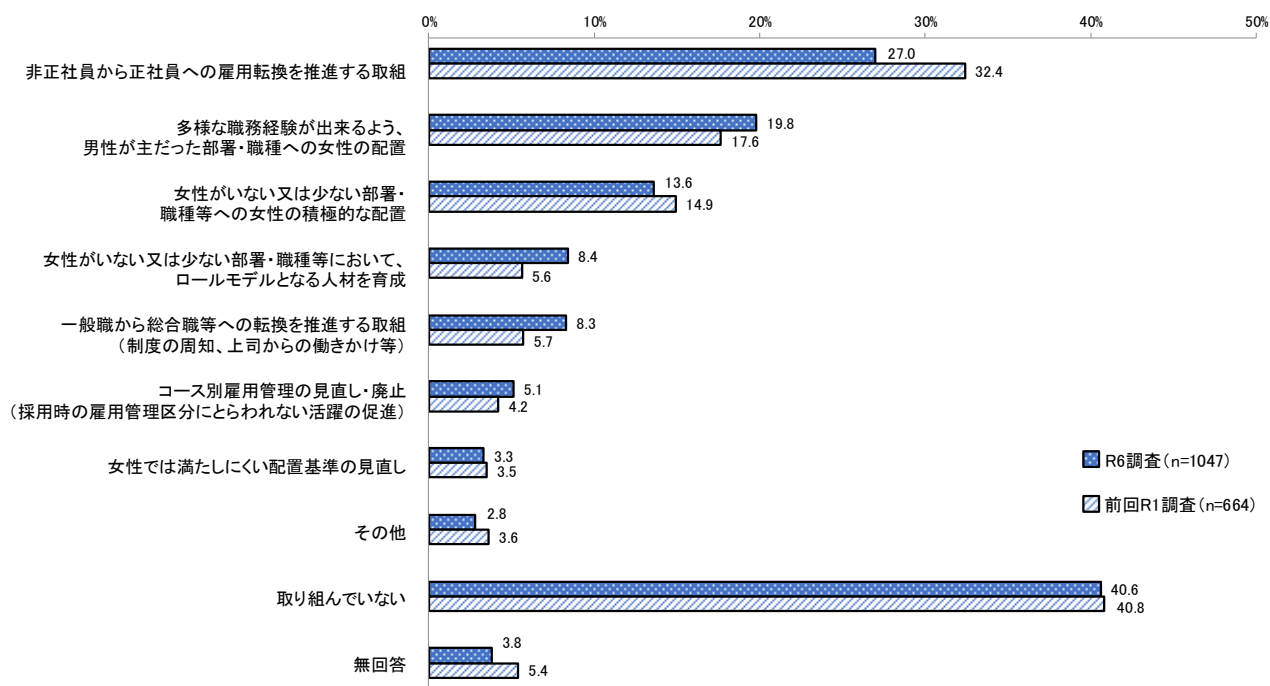
※「企業内保育所（事業所内保育所や企業主導型保育所等）の設置」は今回(R6)調査より追加。

女性の採用（正社員）を増やすための取組は、「取り組んでいない」を除くと、「採用担当者への女性の参画」が19.9%で最も高く、次いで「求職者に対する積極的な広報（会社案内等での社内で活躍する女性の紹介、両立支援制度の充実度・各種認定や表彰の取得実績のアピール等）」が16.2%となった。

「その他」では、ライフステージに合わせた勤務時間の融通、育児・介護休業等制度面の整備、育児退職者へのフォローによる正社員採用の推進、非正規社員の正社員化、高校生工場見学会実施時の女性活躍職場の紹介、人事部門への女性面接担当者の配置、女性用トイレの洋式化などの回答があった。

②社員の配置に関する取組

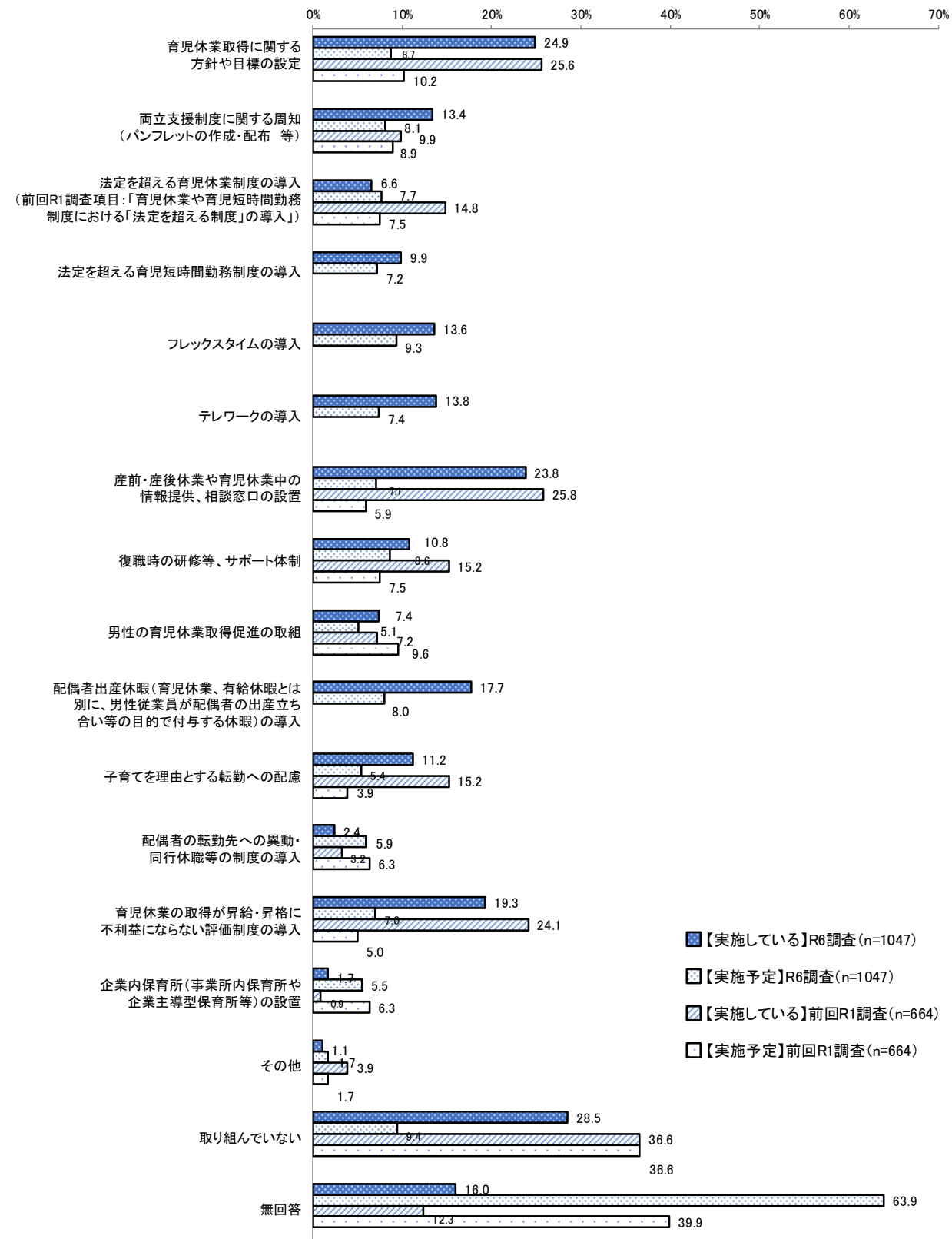
問7 貴社で実施している社員の配置に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。



社員の配置に関する取組は、「取り組んでいない」を除くと、「非正社員から正社員への雇用転換を推進する取組」が27.0%で最も高く、次いで「多様な職務経験が出来るよう、男性が主だった部署・職種への女性の配置」が19.8%となった。

③仕事と育児の両立支援に関する取組

問11 貴社で実施している(実施予定の)仕事と育児の両立支援に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

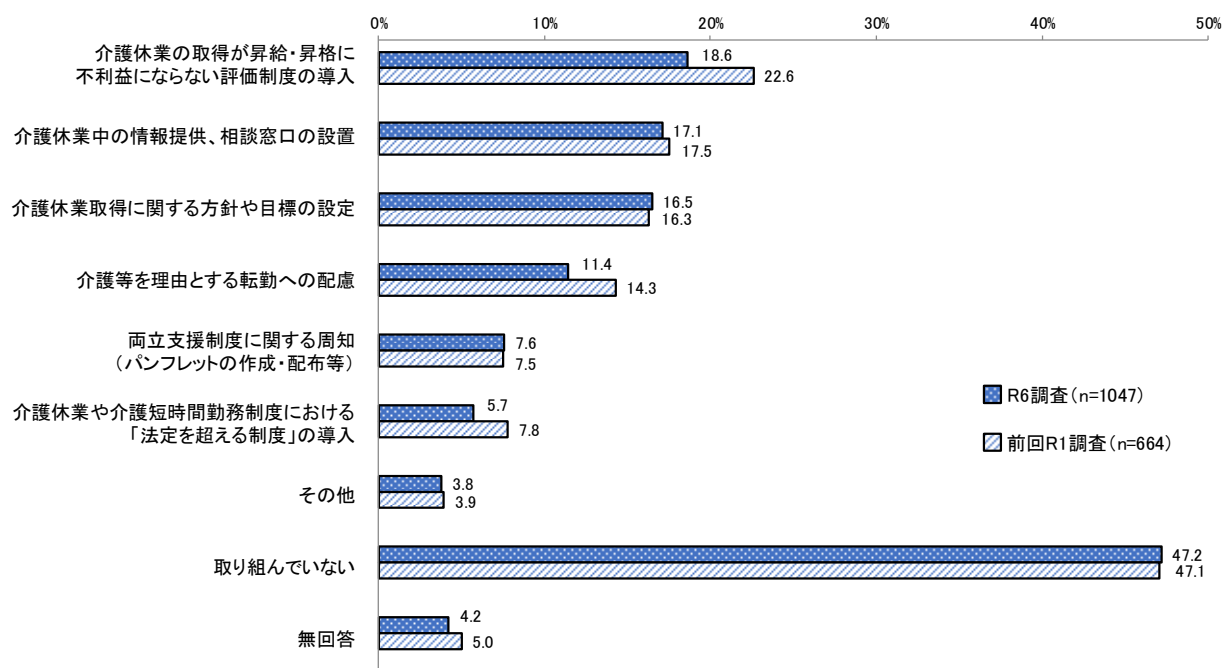


※「フレックスタイムの導入」「テレワークの導入」「配偶者出産休暇(育児休業、有給休暇とは別に、男性従業員が配偶者の出産立ち合い等の目的で付与する休暇)の導入」については、今回(R6)調査より追加した。また、前回調査において「法定を超える育児休業制度の導入」および「法定を超える育児短時間勤務制度の導入」は1つの項目となっており、今回調査より項目を分けた。

仕事と育児の両立支援に関する取組は、実施中の取組は、「取り組んでいない」を除くと、「育児休業取得に関する方針や目標の設定」が24.9%で最も高く、次いで「産前・産後休業や育児休業中の情報提供、相談窓口の設置」が23.8%となった。実施予定の取組は、「取り組んでいない」を除くと、「フレックスタイムの導入」が9.3%で最も高く、次いで「育児休業取得に関する方針や目標の設定」が8.7%となった。

④仕事と介護の両立支援に関する取組

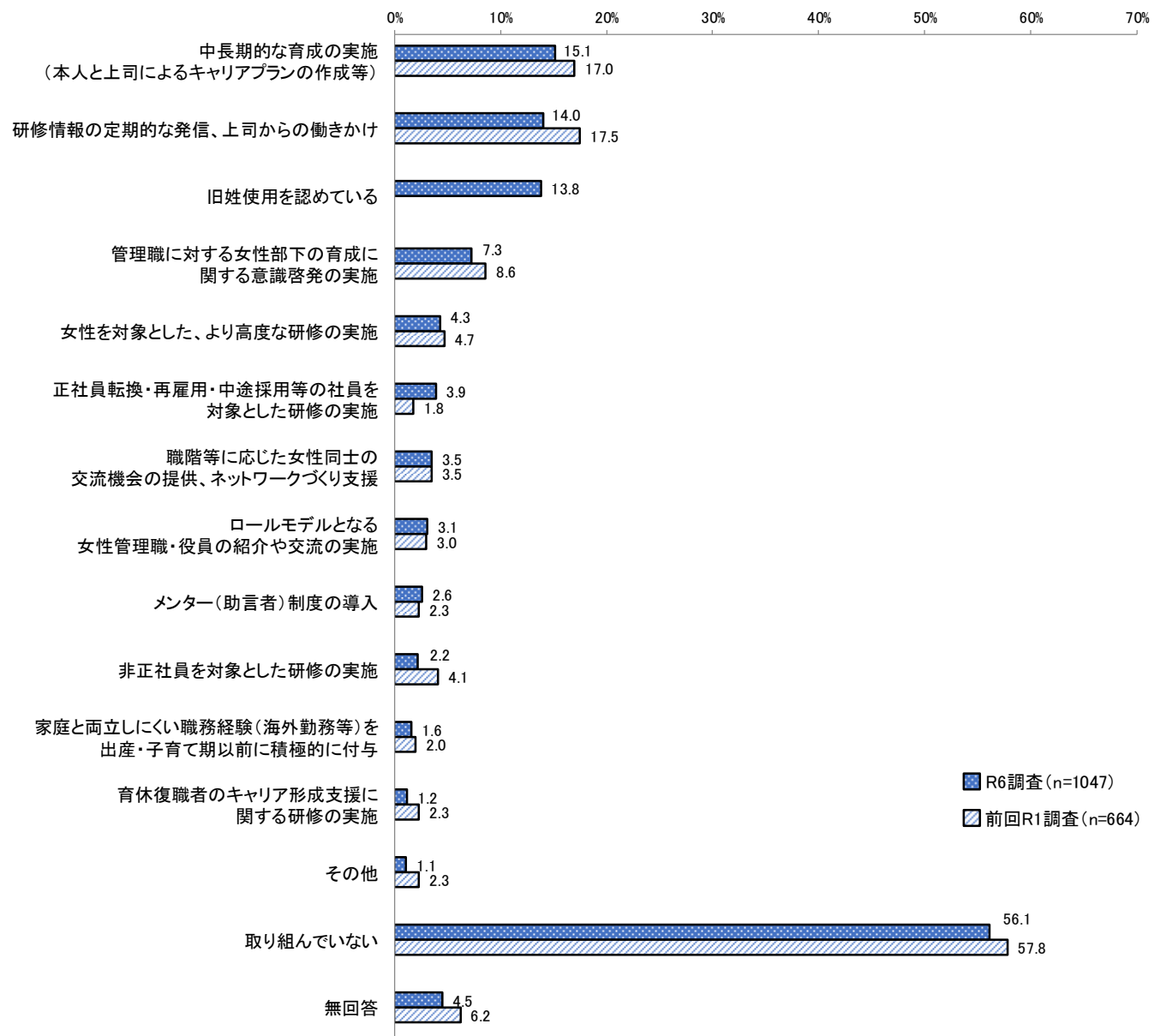
問13 貴社で実施している仕事と介護の両立支援に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。



仕事と介護の両立支援に関する取組は、「取り組んでいない」を除くと、「介護休業の取得が昇給・昇格に不利益にならない評価制度の導入」が18.6%で最も高く、次いで「介護休業中の情報提供、相談窓口の設置」が17.1%となった。

⑤女性管理職候補育成に関する取組

問16 貴社で実施している女性管理職候補育成に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。



※「旧姓使用を認めている」は今回(R6)調査より追加。

女性管理職候補育成に関する取組は、「取り組んでいない」を除くと、「中長期的な育成の実施（本人と上司によるキャリアプランの作成等）」が15.1%で最も高く、次いで「研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ」が14.0%となった。

◆クロス集計【女性管理職候補育成に関する取組×女性を管理職に登用していない（しにくい）理由】

(上段:件数、下段:%)

		調査数	中長期的な育成の実施(本人と上司によるキャリアプランの作成等)	研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ	女性を対象とした、より高度な研修の実施	家庭と両立しにくい職務経験(海外勤務等)を産・子育て期以前に積極的に付与	職階等に応じた女性同士の交流機会の提供、ネットワークづくり支援	管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発の実施	育休復職者のキャリア形成支援に関する研修の実施	正社員転換・再雇用・中途採用等の社員を対象とした研修の実施
全 体		1,047	158	147	45	17	37	76	13	41
		-	15.1	14.0	4.3	1.6	3.5	7.3	1.2	3.9
女性を管理職に登用しにくい理由	女性従業員が少数、女性従業員がいない	426	67	54	18	6	17	26	4	16
		-	15.7	12.7	4.2	1.4	4.0	6.1	0.9	3.8
	必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない	267	62	63	16	3	10	36	5	14
		-	23.2	23.6	6.0	1.1	3.7	13.5	1.9	5.2
	本人(女性)に登用を希望しない	208	50	53	14	3	12	19	3	11
		-	24.0	25.5	6.7	1.4	5.8	9.1	1.4	5.3
	登用を打診したが、辞退される	68	20	22	6	1	2	6	2	5
		-	29.4	32.4	8.8	1.5	2.9	8.8	2.9	7.4
	経営者や人事担当者に女性登用の意識が低い	25	0	1	0	0	0	0	0	1
		-	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0
	女性従業員は勤務年数が短い(管理職になる前にやめてしまう)	105	22	21	9	4	5	8	1	8
		-	21.0	20.0	8.6	3.8	4.8	7.6	1.0	7.6
女性を管理職に登用しにくい理由	適当なポストがない	141	15	19	7	6	4	16	3	3
		-	10.6	13.5	5.0	4.3	2.8	11.3	2.1	2.1
	企業業績に関係ない	19	1	2	2	0	1	0	0	0
		-	5.3	10.5	10.5	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0
	管理職になれる雇用区分に女性が少ない(少ない)	107	14	15	7	2	7	6	0	5
		-	13.1	14.0	6.5	1.9	6.5	5.6	0.0	4.7
	その他	24	3	5	1	3	1	2	1	4
		-	12.5	20.8	4.2	12.5	4.2	8.3	4.2	16.7
	特になし	252	23	23	6	2	4	15	4	8
		-	9.1	9.1	2.4	0.8	1.6	6.0	1.6	3.2

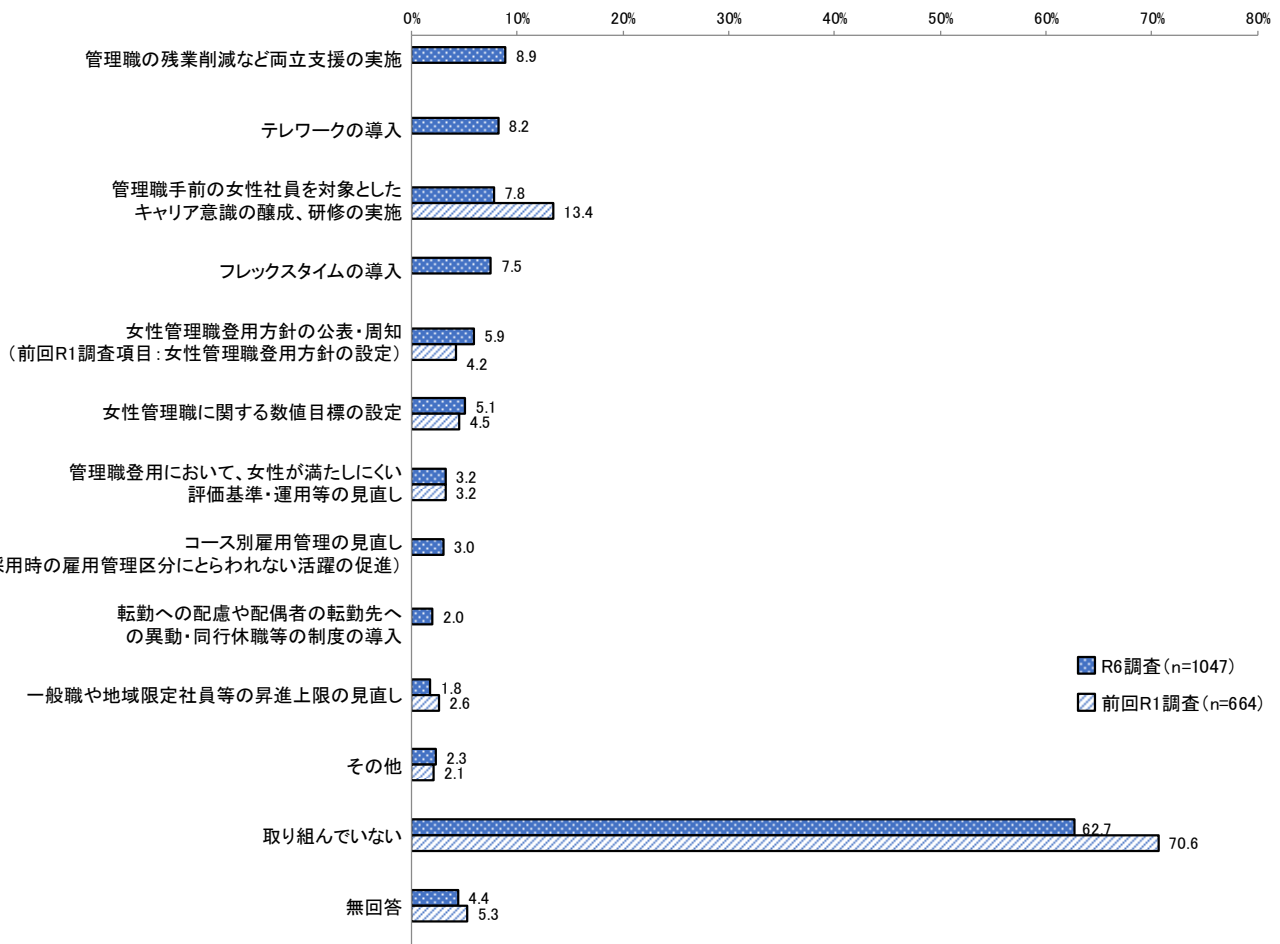
(上段:件数、下段:%)

		調査数	非正社員を対象とした研修の実施	ロールモデルとなる女性管理職・役員の紹介や交流の実施	メンター(助言者)制度の導入	旧姓使用を認めている	その他	取り組んでいない	無回答
全 体		1,047	23	32	27	144	11	587	47
		-	2.2	3.1	2.6	13.8	1.1	56.1	4.5
女性を管理職に登用しにくい理由	女性従業員が少数、女性従業員がいない	426	11	13	10	67	5	240	15
		-	2.6	3.1	2.3	15.7	1.2	56.3	3.5
	必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない	267	5	14	7	52	5	123	3
		-	1.9	5.2	2.6	19.5	1.9	46.1	1.1
	本人(女性)に登用を希望しない	208	5	9	5	42	1	91	2
		-	2.4	4.3	2.4	20.2	0.5	43.8	1.0
	登用を打診したが、辞退される	68	1	5	2	16	1	22	2
		-	1.5	7.4	2.9	23.5	1.5	32.4	2.9
	経営者や人事担当者に女性登用の意識が低い	25	0	0	1	4	0	20	0
		-	0.0	0.0	4.0	16.0	0.0	80.0	0.0
	女性従業員は勤務年数が短い(管理職になる前にやめてしまう)	105	2	3	5	24	0	54	0
		-	1.9	2.9	4.8	22.9	0.0	51.4	0.0
女性を管理職に登用しにくい理由	適当なポストがない	141	7	4	1	14	1	83	5
		-	5.0	2.8	0.7	9.9	0.7	58.9	3.5
	企業業績に関係ない	19	0	1	0	2	0	13	0
		-	0.0	5.3	0.0	10.5	0.0	68.4	0.0
	管理職になれる雇用区分に女性が少ない(少ない)	107	4	3	2	14	1	56	6
		-	3.7	2.8	1.9	13.1	0.9	52.3	5.6
	その他	24	0	1	1	2	1	11	1
		-	0.0	4.2	4.2	8.3	4.2	45.8	4.2
	特になし	252	7	6	7	25	1	173	10
		-	2.8	2.4	2.8	9.9	0.4	68.7	4.0

女性管理職候補育成に関する取組を、女性を管理職に登用していない（しにくい）理由別にみると、「登用を打診したが、辞退される」では、「中長期的な育成の実施（本人と上司によるキャリアプランの作成等）」、「研修情報の定期的な発信、上司からの働きかけ」、「旧姓使用を認めている」において2割を超え、それぞれ、他の理由と比較して、最も高くなっている。

⑥女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組

問17 女性管理職を増やすために、貴社で実施している評価・登用に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。



※「管理職の残業削減など両立支援の実施」「テレワークの導入」「フレックスタイムの導入」「コース別雇用管理の見直し（採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍の促進）」「転勤への配慮や配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入」は今回(R6)調査より追加。

女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組は、「取り組んでいない」を除くと、「管理職の残業削減など両立支援の実施」が8.9%で最も高く、次いで「テレワークの導入」が8.2%となった。

◆クロス集計【女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組×女性を管理職に登用していない（しにくい）理由】

(上段:件数、下段:%)

		調査数	女性管理職登用方針の公表・周知	女性管理職に関する数値目標の設定	管理職登用において、女性に満たしにくい評価基準・運用等の見直し	一般職や地域限定社員等の昇進上限の見直し	コース別雇用管理の見直し(採用時の雇用管理区分にとられない活躍の促進)	管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施	管理職の残業削減など両立支援の実施	転勤への配慮や配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入
全 体		1,047	62	53	33	19	31	82	93	21
		-	5.9	5.1	3.2	1.8	3.0	7.8	8.9	2.0
女性を管理職に登用していない理由	女性従業員が少数、女性従業員がいない	426	22	23	11	6	18	36	37	10
		-	5.2	5.4	2.6	1.4	4.2	8.5	8.7	2.3
	必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない	267	20	22	14	9	8	39	27	7
		-	7.5	8.2	5.2	3.4	3.0	14.6	10.1	2.6
	本人(女性)が登用を希望しない	208	18	16	9	7	7	27	30	6
		-	8.7	7.7	4.3	3.4	3.4	13.0	14.4	2.9
	登用を打診したが、辞退される	68	8	6	4	1	4	9	15	5
		-	11.8	8.8	5.9	1.5	5.9	13.2	22.1	7.4
	経営者や人事担当者に女性登用の意識が低い	25	0	1	0	0	1	1	2	0
		-	0.0	4.0	0.0	0.0	4.0	4.0	8.0	0.0
	女性従業員は勤務年数が短い(管理職になる前にやめてしまう)	105	5	8	8	5	4	14	12	4
		-	4.8	7.6	7.6	4.8	3.8	13.3	11.4	3.8
	適当なポストがない	141	7	6	8	5	5	9	9	4
		-	5.0	4.3	5.7	3.5	3.5	6.4	6.4	2.8
	企業業績に関係ない	19	0	0	1	0	1	1	0	0
		-	0.0	0.0	5.3	0.0	5.3	5.3	0.0	0.0
	管理職になれる雇用区分に女性が少ない(少ない)	107	6	4	5	3	8	12	8	4
		-	5.6	3.7	4.7	2.8	7.5	11.2	7.5	3.7
	その他	24	2	2	0	2	1	2	2	1
		-	8.3	8.3	0.0	8.3	4.2	8.3	8.3	4.2
	特になし	252	11	10	4	2	5	9	21	1
		-	4.4	4.0	1.6	0.8	2.0	3.6	8.3	0.4

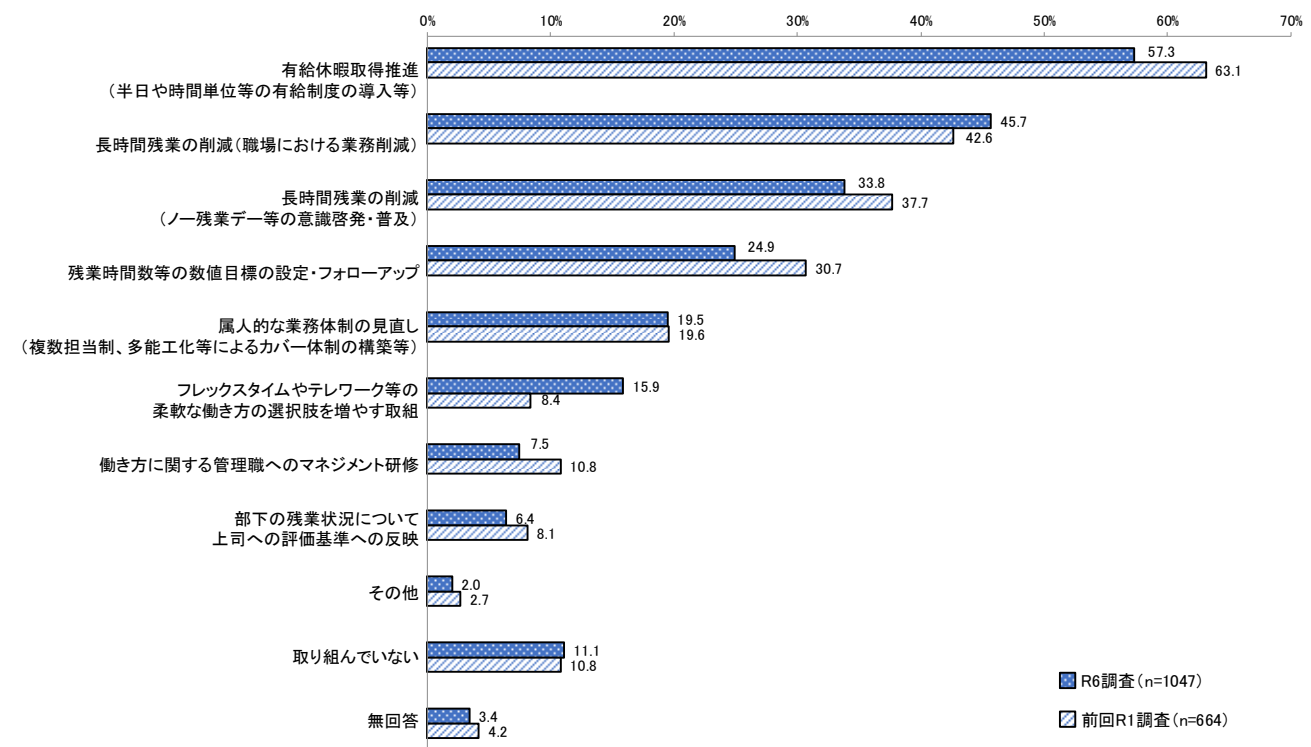
(上段:件数、下段:%)

		調査数	フレックスタイムの導入	テレワークの導入	その他	取り組んでいない	無回答
全 体		1,047	79	86	24	656	46
		-	7.5	8.2	2.3	62.7	4.4
女性を管理職に登用していない理由	女性従業員が少数、女性従業員がいない	426	32	47	8	269	12
		-	7.5	11.0	1.9	63.1	2.8
	必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない	267	26	28	6	147	4
		-	9.7	10.5	2.2	55.1	1.5
	本人(女性)が登用を希望しない	208	18	20	4	119	5
		-	8.7	9.6	1.9	57.2	2.4
	登用を打診したが、辞退される	68	5	8	2	33	2
		-	7.4	11.8	2.9	48.5	2.9
	経営者や人事担当者に女性登用の意識が低い	25	1	0	0	19	0
		-	4.0	0.0	0.0	76.0	0.0
	女性従業員は勤務年数が短い(管理職になる前にやめてしまう)	105	15	12	1	60	1
		-	14.3	11.4	1.0	57.1	1.0
	適当なポストがない	141	11	15	2	90	3
		-	7.8	10.6	1.4	63.8	2.1
	企業業績に関係ない	19	1	2	0	14	0
		-	5.3	10.5	0.0	73.7	0.0
	管理職になれる雇用区分に女性が少ない(少ない)	107	8	10	3	68	1
		-	7.5	9.3	2.8	63.6	0.9
	その他	24	3	1	3	12	1
		-	12.5	4.2	12.5	50.0	4.2
	特になし	252	14	11	5	183	9
		-	5.6	4.4	2.0	72.6	3.6

女性管理職を増やすために実施している評価・登用に関する取組（「取り組んでいない」を除く）を、女性を管理職に登用していない（しにくい）理由別にみると、「必要な知識・経験・判断力を有する適任者がいない」は「管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、研修の実施」が14.6%と最も高く、「登用を打診したが、辞退される」は「管理職の残業削減など両立支援の実施」が22.1%と最も高い。

⑦働き方改革に関する取組

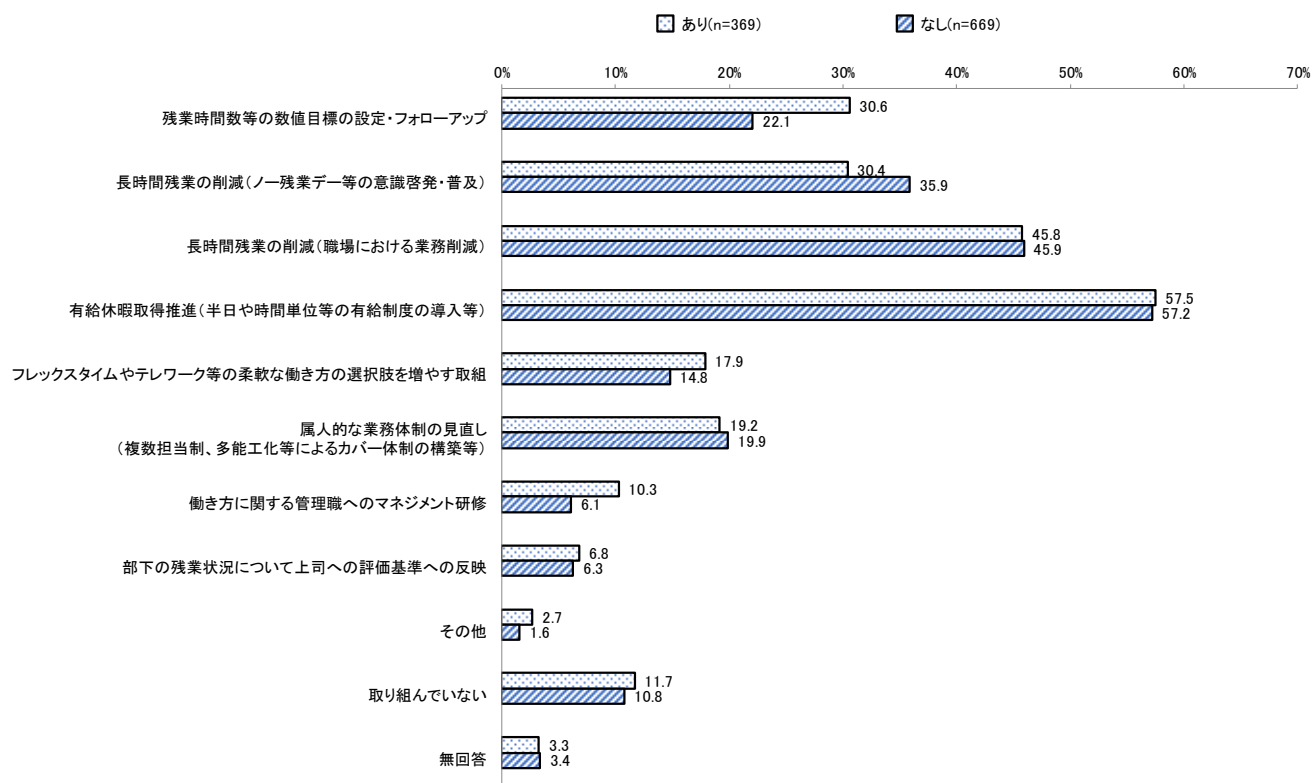
問22-1 貴社で実施している働き方改革に関する取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。



働き方改革に関する取組は、「有給休暇取得推進（半日や時間単位等の有給制度の導入等）」が57.3%で最も高く、次いで「長時間残業の削減（職場における業務削減）」が45.7%、「長時間残業の削減（ノー残業デー等の意識啓発・普及）」が33.8%となった。また、前回調査より、「フレックスタイムやテレワーク等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組」が約2倍となった。

◆クロス集計【働き方改革に関する取組×深夜勤務有無別】

深夜勤務の有無

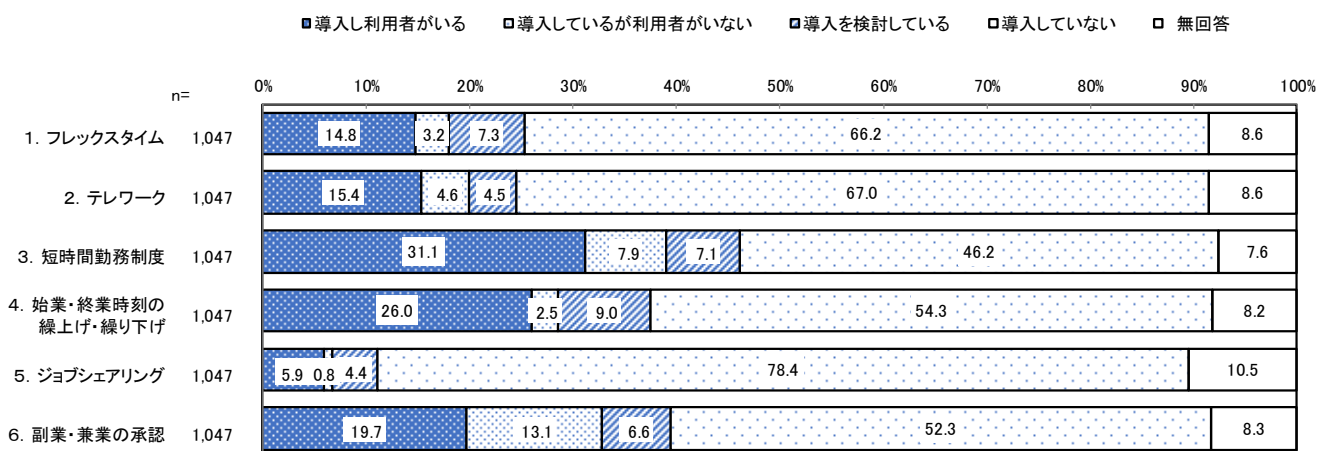


働き方改革に関する取組を深夜勤務有無別にみると、「残業時間数等の数値目標の設定・フォローアップ」の割合について、「なし」(22.1%)よりも「あり」(30.6%)の方が8.5ポイント高く、差が大きくなっている。

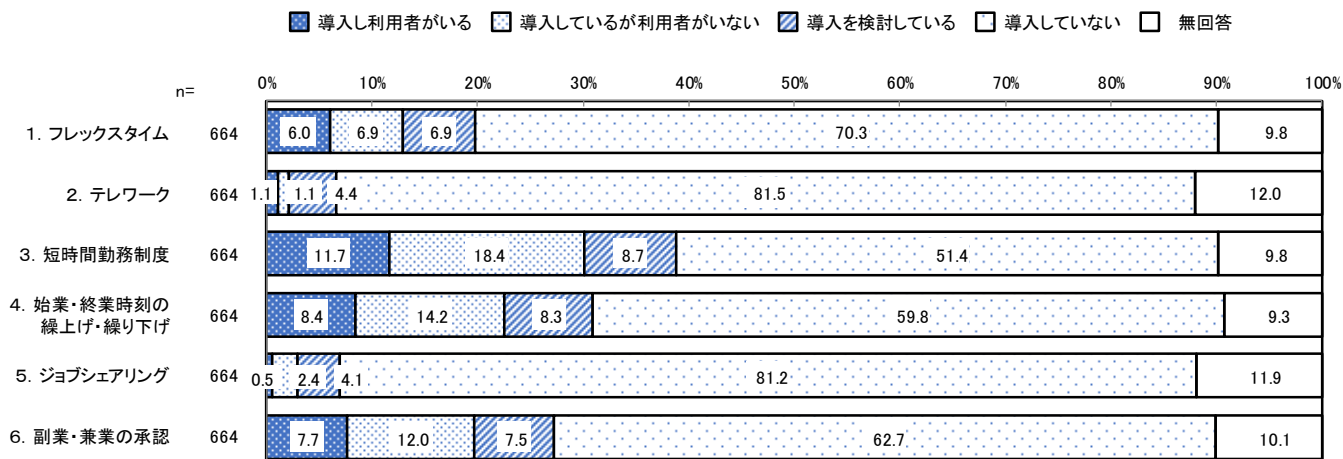
⑧柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況

問22-2 柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況について、あてはまるものに○をつけてください。
(それぞれに該当する「1～4」に○を1つ)

◆R6年調査



◆前回調査(R1年)



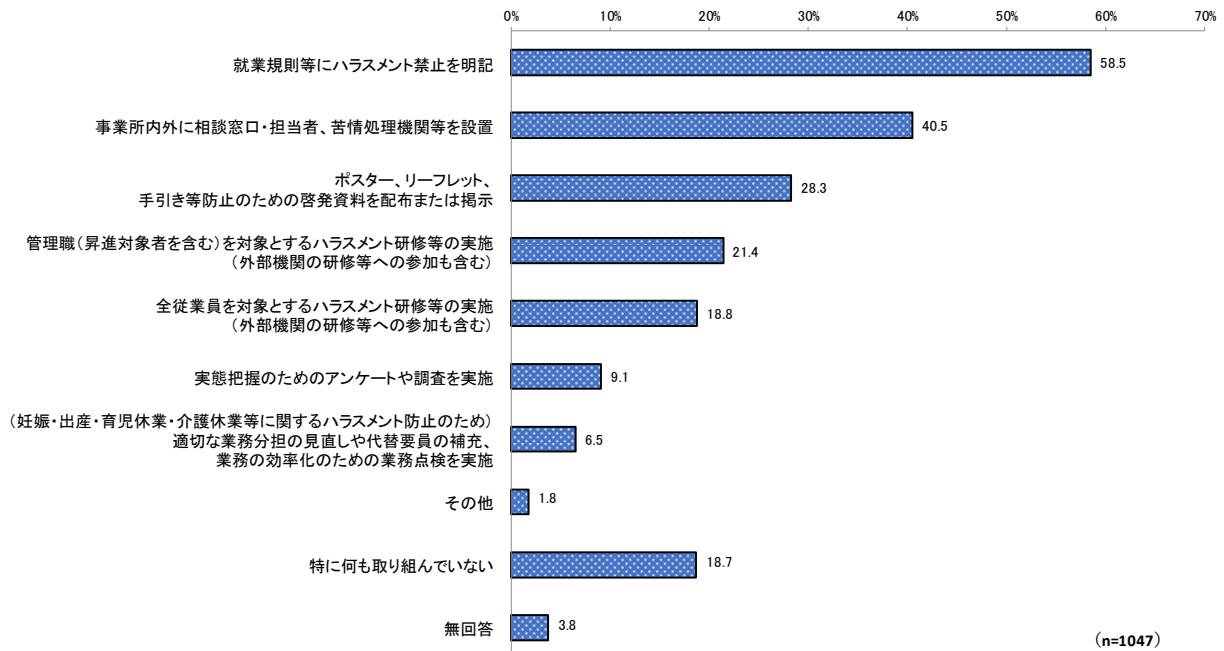
柔軟な働き方の選択肢を増やす取組の導入状況は、「導入し利用者がいる」の割合について、「3.短時間勤務制度」が31.1%と最も高く、次いで「4. 始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ」が26.0%、「6. 副業・兼業の承認」が19.7%となった。

⑨セクハラ、マタハラ、パワハラに関する取組

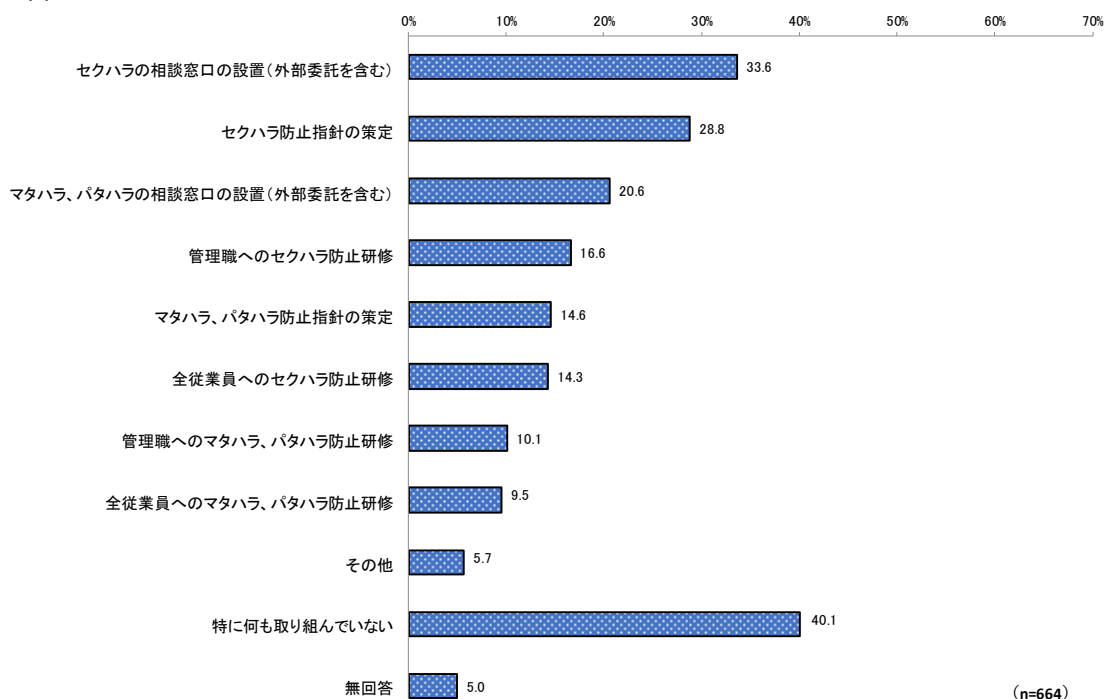
問24 貴社では、職場のハラスメント防止対策について、どのような取組を行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

※職場のハラスメントとは、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等、職場で発生するハラスメントを意味します。

◆R6年調査



◆前回調査(R1年)



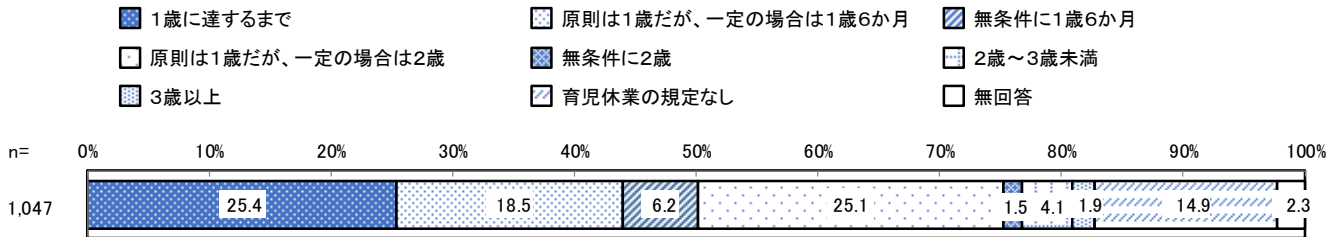
セクハラ、マタハラ、パワハラに関する取組は、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が58.5%で最も高く、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が40.5%、「ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示」が28.3%となった。

3. 実績

ア.育休関係

①育児休業の規定状況

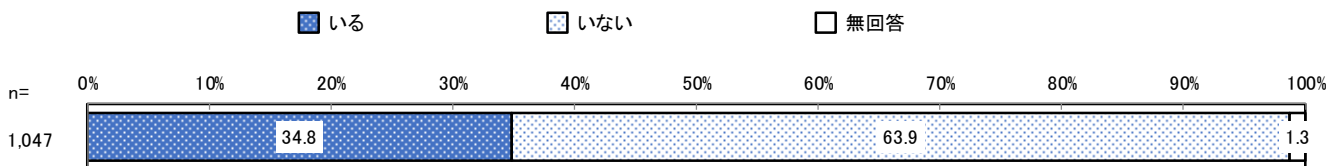
問10-1 貴社では、就業規則等の規定上、最長で子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。



育児休業の規定状況は、「1歳に達するまで」が25.4%で最も高く、次いで「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」が25.1%、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」が18.5%となった。

②育児休業の対象者の状況

問10-2 貴社において2023年度に育児休業の対象者(出産した従業員(男性の場合は配偶者が出産した者))はいましたか。



育児休業の対象者の状況は、「いない」が63.9%、「いる」が34.8%となった。

③育児休業の取得状況

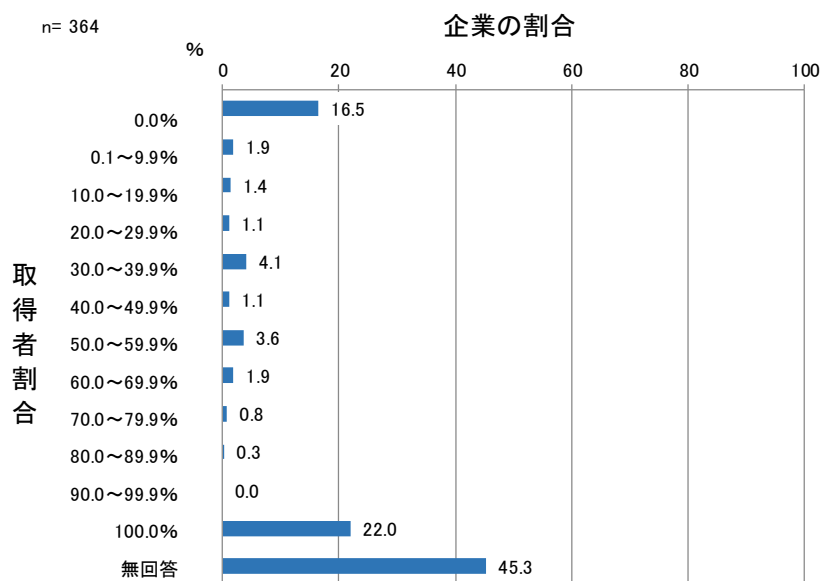
問10-2で「1. いる」と回答された企業のみお答えください。

問10-3 貴社における2023年度の育児休業の取得状況をご記入ください。

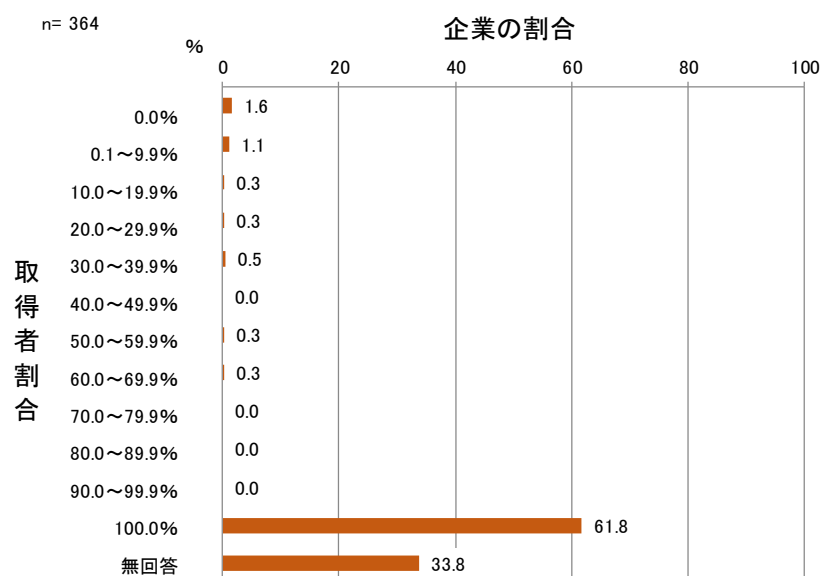
【平均値】

n=	199	241
	育児休業取得率(男性)	育児休業取得率(女性)
平均値	48.2 (%)	94.3 (%)

【男性】



【女性】

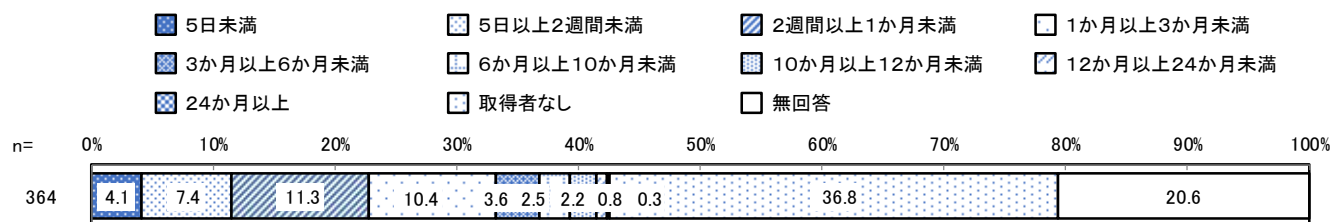


④育児休暇の取得期間

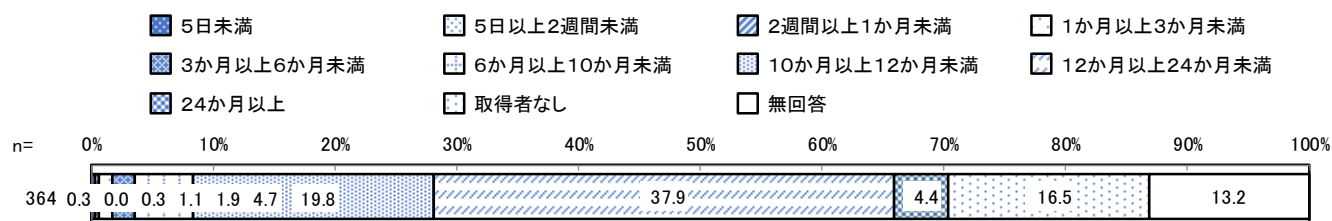
問10-2で「1. いる」と回答された企業のみお答えください。

問10-4 育児休業取得期間はどれくらいですか。2023年度において男女別に育児休業者が最も多かった期間に1つ○をつけてください。

【男性】



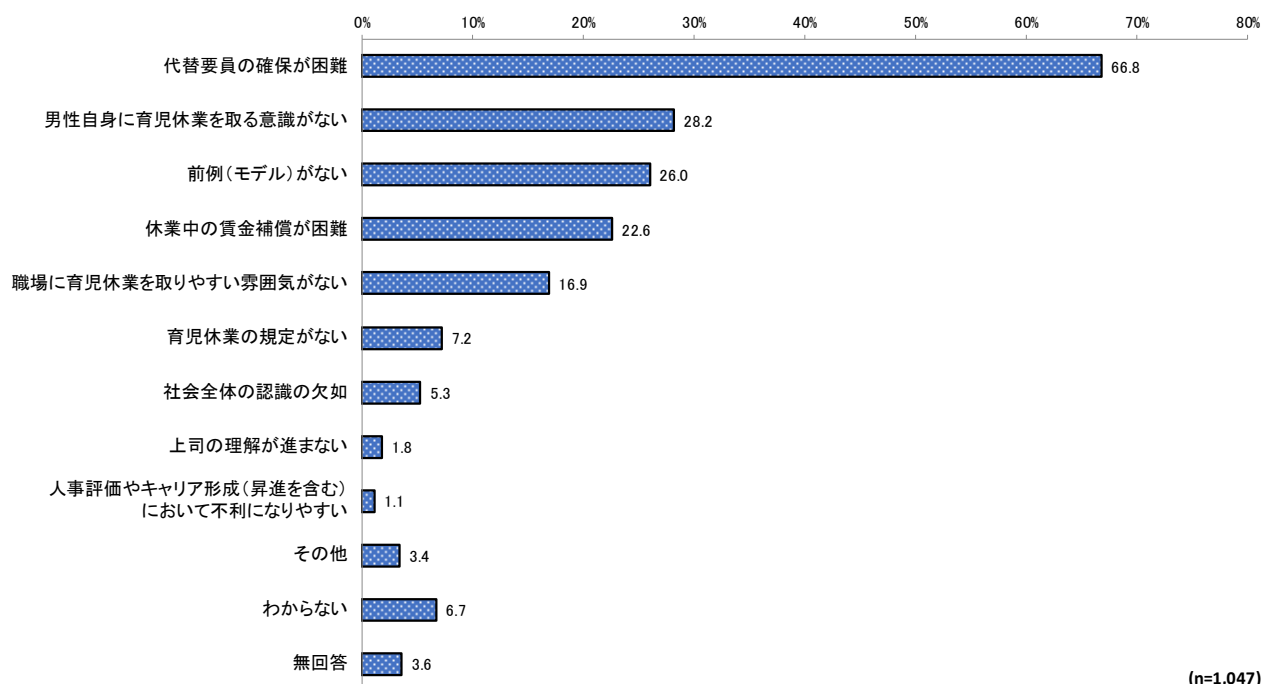
【女性】



育児休暇の取得期間は、男性で「取得者なし」が36.8%で最も高く、次いで「2週間以上1か月未満」が11.3%、「1か月以上3か月未満」が10.4%となった。女性は、「12か月以上24か月未満」が37.9%で最も高く、次いで「10か月以上12か月未満」が19.8%、「取得者なし」が16.5%となった。

⑤男性育休への課題

問10-5 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなことは何ですか。あてはまるものに3つまで○をつけてください。



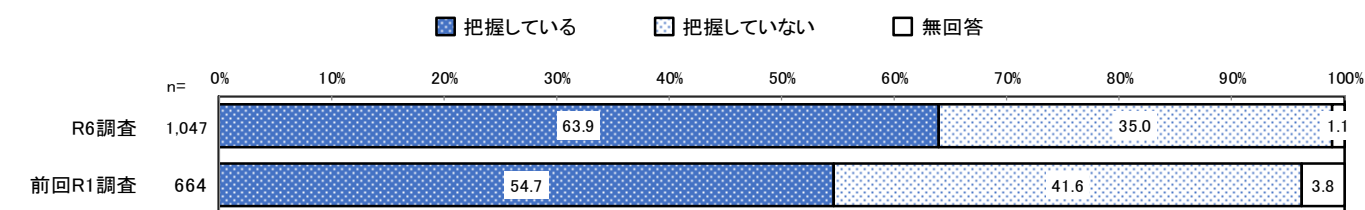
(n=1,047)

男性育休への課題は、「代替要員の確保が困難」が66.8%で最も高く、次いで「男性自身に育児休業を取る意識がない」が28.2%、「前例(モデル)がない」が26.0%となった。

イ.介護関係

①従業員の家族に介護が必要な方の把握状況

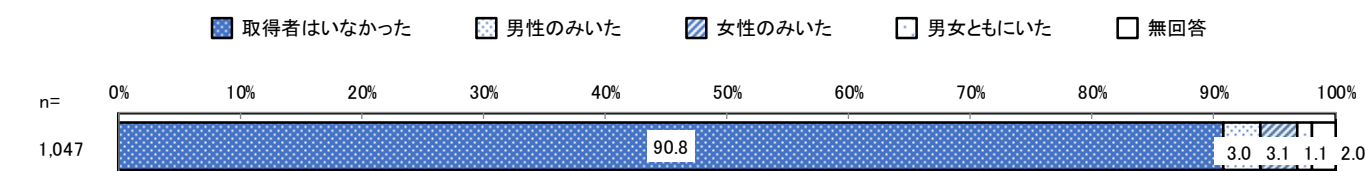
問12-1 貴社において、従業員の家族に介護が必要な方がいるか面談等で把握していますか。



従業員の家族に介護が必要な方の把握状況は、「把握している」が63.9%、「把握していない」が35.0%となった。

②介護休業の取得状況

問12-2 2023年度において介護休業を取得した人はいましたか。該当するもの1つに○をつけてください。

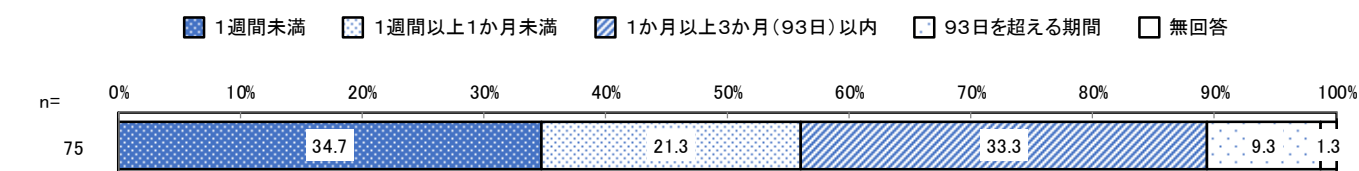


介護休業の取得状況は、「取得者はいなかった」が90.8%で最も高く、次いで「女性のみいた」が3.1%、「男性のみいた」が3.0%となった。

③介護休業取得期間

問12-2で「2. 男性のみいた」「3. 女性のみいた」「4. 男女ともにいた」と回答された企業のみお答えください。

問12-3 2023年度において取得された介護休業のうち取得した人が最も多かった期間に1つ○をつけてください。

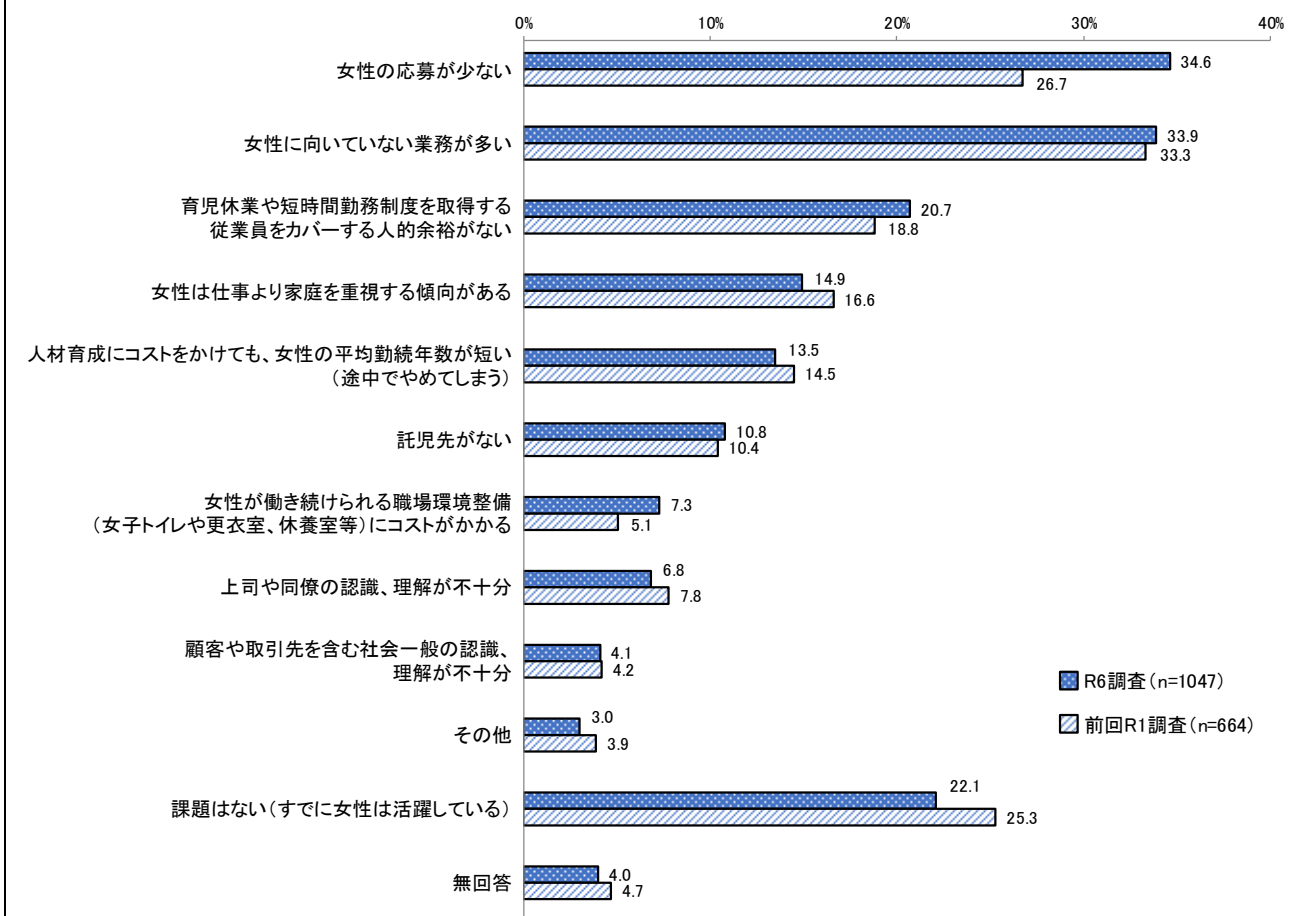


2023年度において取得された介護休業のうち取得した人が最も多かった期間は、「1週間未満」が34.7%で最も高く、次いで「1か月以上3か月(93日)以内」が33.3%、「1週間以上1か月未満」が21.3%となった。

4. 課題

①女性活躍を推進するうえでの課題

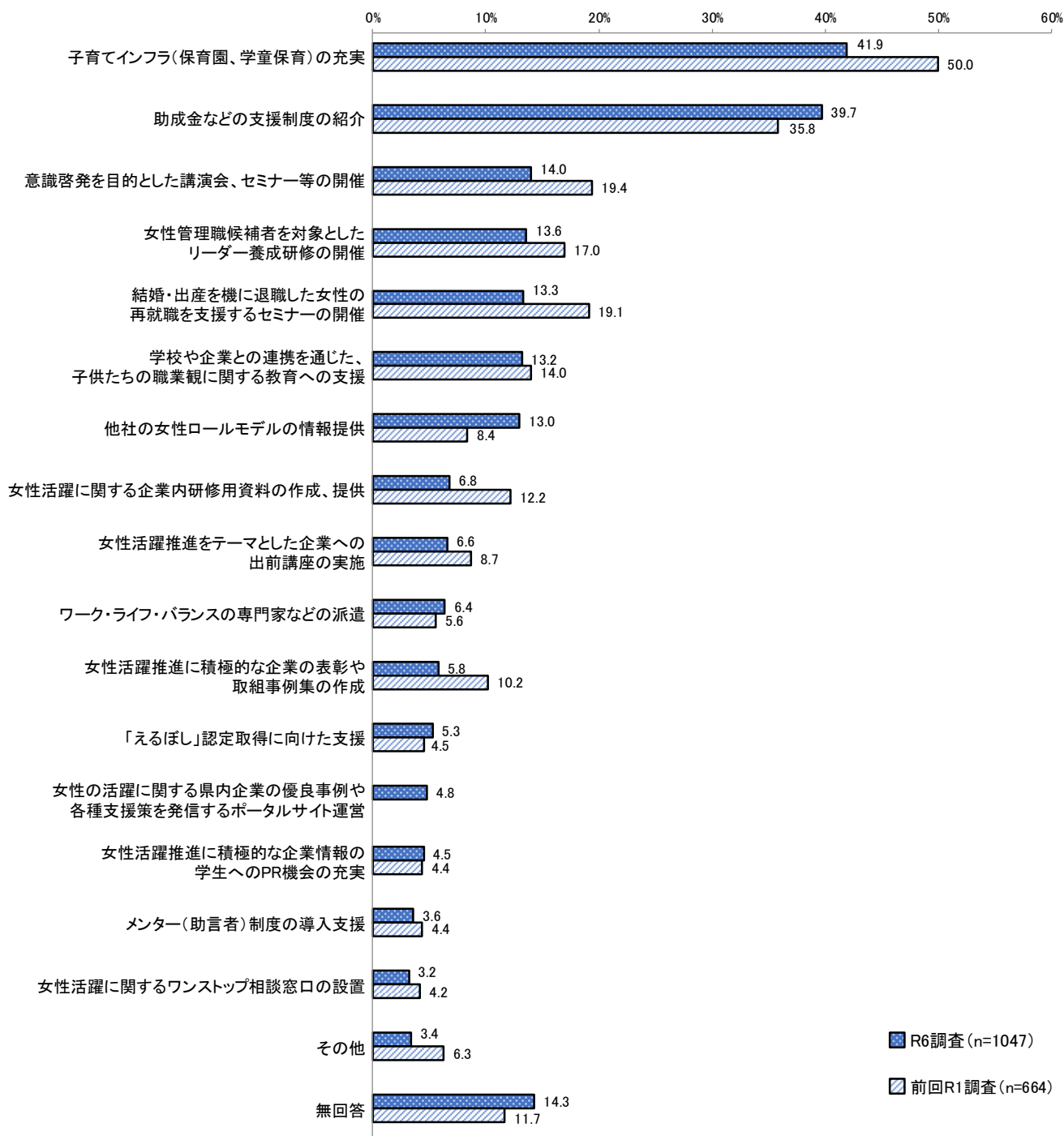
問25 貴社において女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。



女性活躍を推進するうえでの課題は、「女性の応募が少ない」が34.6%で最も高く、次いで「女性に向いていない業務が多い」が33.9%となった。

②行政に望む施策

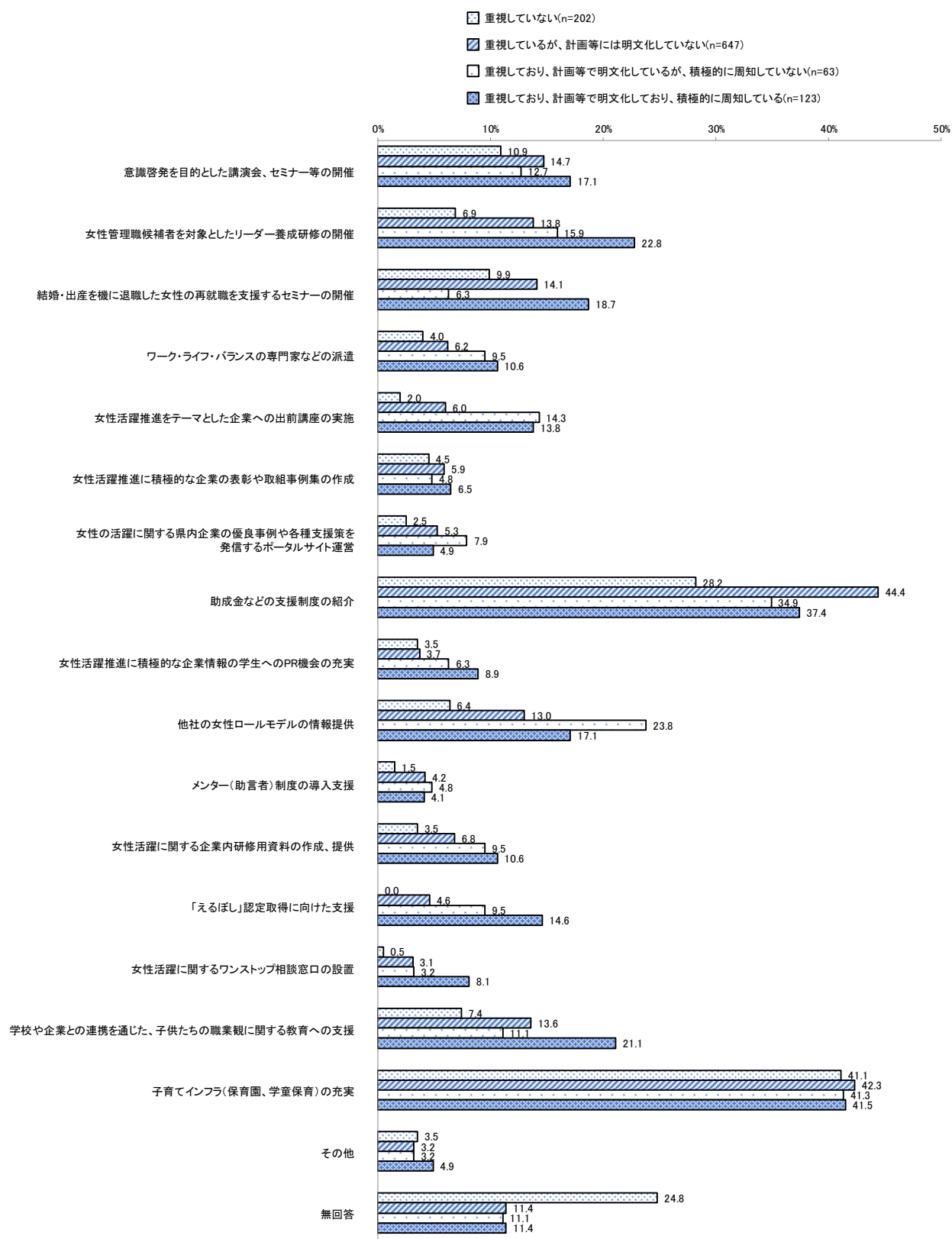
問26 女性活躍推進のために、どのような行政の支援・施策が重要だと考えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。



※「女性の活躍に関する県内企業の優良事例や各種支援策を発信するポータルサイト運営」は今回(R6)調査より追加。

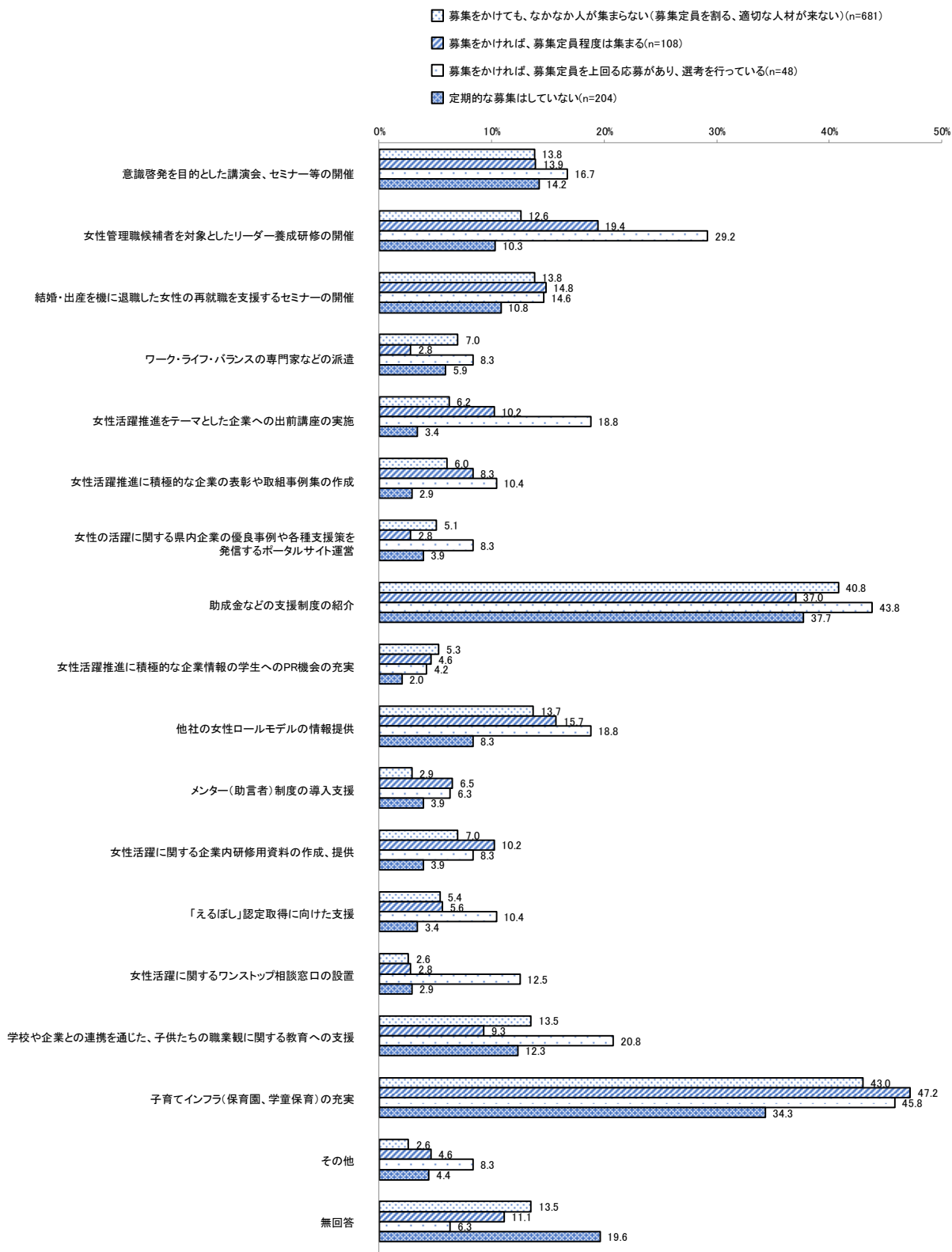
女性活躍推進のために行政に望む支援・施策は、「子育てインフラ（保育園、学童保育）の充実」が41.9%で最も高く、次いで「助成金などの支援制度の紹介」が39.7%、「意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催」が14.0%となった。

◆クロス集計【女性活躍推進のために行政に望む支援・施策×女性活躍重視有無別】



女性活躍推進のために行政に望む支援・施策を女性活躍重視有無別にみると、「子育てインフラ（保育園、学童保育）の充実」の割合について、すべての区分において4割強となっており、ほとんど差がない。

◆クロス集計【女性活躍推進のために行政に望む支援・施策×人材難の有無別】



女性活躍推進のために行政に望む支援・施策を人材難の有無別にみると、「募集をかければ、募集定員を上回る応募があり、選考を行っている」では、「女性管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催」が29.2%、「女性活躍推進をテーマとした企業への出前講座の実施」が18.8%と他と比較して高くなっている。

茨城県女性活躍推進に関する
企業実態調査
【概要版】

令和 6 年 1 2 月

調査主体 茨城県 産業戦略部 労働政策課
調査委託 株式会社東京商工リサーチ
